

## CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE AUTOESCUELAS

(BOE 18/02/2009; Vigencia: 01/01/2008 a 31/12/2009)

Visto el texto del XXI Convenio Colectivo Nacional de Autoescuelas (código de Convenio n. 9900435) que fue suscrito con fecha 17 de diciembre de 2008, de una parte por la asociación empresarial CNAE en representación de las empresas del sector y de otra por los sindicatos FETE-UGT y USO, en representación de los trabajadores del sector, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

### XXI CONVENIO COLECTIVO DE AUTOESCUELAS

**Artículo 1. Ámbito funcional y territorial.**—El presente convenio afectará a todos los Centros que impartan las enseñanzas especializadas de conducción de vehículos de tracción mecánica en todo el territorio del Estado Español.

**Art. 2. Ámbito personal.**—El presente Convenio afectará a todo el personal que en régimen de contrato de trabajo presta sus servicios en empresas incluidas en el artículo 1.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación se encuentra clasificado a partir del presente Convenio en los siguientes grupos:

A) Personal docente:

1) Director docente.

2) Profesor.

B) Personal no docente administrativo:

1) Oficial.

2) Auxiliar.

3) Aspirante/aprendiz.

C) Servicios generales:

1) Mecánico.

2) Conductor.

3) Personal de limpieza.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación personal el trabajador/a de alta dirección o gestión de la empresa, así como la actividad que se limite al cargo de Consejero/a de la Empresa, en las que revistan forma jurídica de Sociedad.

**Art. 3. Ámbito temporal.**—El presente Convenio entrará en vigor, sea cual sea la fecha de su inscripción en el registro, a partir del 1 de enero de 2008, y su vigencia será hasta el 31 de diciembre de 2009.

Los efectos económicos se aplicarán con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2008.

**Art. 4. Denuncia.**—El presente Convenio colectivo se prorrogará de año en año a partir del 1 de enero del año 2010, por tática reconducción, a no ser que con anterioridad y con un mes de antelación al término del período de vigencia del Convenio o el de cualquiera de las prórrogas hubiese mediado denuncia expresa del convenio por cualquiera de las partes firmantes en el mismo.

Una vez denunciado, este mantendrá su vigencia hasta la firma del nuevo Convenio y publicación en el BOE.

**Art. 5. Período de prueba.**—La duración del período de prueba para el personal docente será de tres meses, y para el resto como marca el Estatuto de los Trabajadores.

**Art. 6. Contratación.**—6.1. Extinción y preaviso de cese voluntario.-Los contratos se formalizarán siguiendo las disposiciones legales vigentes.

Los trabajadores/as contratados por la autoescuela sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a su duración, se considerarán fijos, transcurrido el período de prueba, salvo en los casos previstos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores/as sin contrato escrito transcurrido el período de prueba se presumirá que han celebrado el contrato por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal.

Los contratos de duración determinada o temporales, cuando se hubieran concertado por un plazo inferior al máximo establecido, se prorrogarán en los términos y con la duración que se establezcan en las disposiciones legales que lo regulen.

Si el contrato de trabajo es denunciado por alguna de las partes, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar por escrito a la otra la terminación del mismo, con una antelación mínima de quince días.

Los trabajadores/as de la autoescuela, que quisieran cesar en la misma voluntariamente, deberán ponerlo en conocimiento de ésta por escrito con quince días de antelación, a la fecha del cese, pudiendo la empresa, descontar de los haberes del trabajador el importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso. Del mismo modo la empresa comunicará el cese al trabajador, con 15 días de antelación, abonando un día de salario por cada día de falta de preaviso.

Todos los trabajadores contratados pertenecientes a las ETT, que presten servicios en los centros regulados por este Convenio, les serán de aplicación todas las condiciones pactadas en el.

6.2. Contratos formativos: Prácticas y formación. Fomento de la contratación indefinida.

6.2.1. Contrato de trabajo en prácticas: Podrá celebrarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, de 1.º y 2.º grado, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, todo ello según lo previsto y con las condiciones y requisitos que establece el artículo 1 del RD 488/1998 (BOE de 9 de abril de 1998). Dichos contratos se concertarán por empresa y trabajador en prácticas de acuerdo a las siguientes reglas:

1. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Las partes podrán acordar hasta tres prórrogas, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima de dos años. En ningún caso la duración de cada prórroga podrá ser inferior a 6 meses.

2. La retribución será el 90% el primer año y el 100% el segundo de la retribución establecida en Convenio para su categoría profesional.

3. Si al término del contrato, el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad.

En lo no regulado de forma expresa en este Convenio para los contratos en prácticas se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo de 1998 (BOE de 9 de abril de 1998).

6.2.2. Contrato para la formación: Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. El límite de edad podrá superarse cuando el contrato se concierte con trabajadores discapacitados desempleados. Estos contratos se regirán por las siguientes reglas.

a) La duración mínima del contrato será de 6 meses y máxima de 3 años. Las partes podrán acordar hasta tres prórrogas, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima de tres años. En ningún caso la duración de cada prórroga podrá ser inferior a 6 meses.

b) El tiempo dedicado a la formación teórica no será inferior al 15% de la jornada máxima prevista en el Convenio para el puesto de trabajo.

c) La retribución será el Salario Mínimo Interprofesional, con independencia del número de horas dedicadas a formación.

De continuar en la empresa, una vez finalizado el aprendizaje, pasará a ocupar la categoría correspondiente.

En el caso de existir vacantes al finalizar su aprendizaje, el aprendiz gozará de preferencia en la contratación.

d) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración del anterior contrato a efecto de antigüedad.

En lo no regulado de forma expresa en este convenio para los contratos para la formación se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo de 1998 (BOE de 9 de abril de 1998).

6.2.3. Contrato para el fomento a la contratación indefinida: Las empresas podrán celebrar contratos de fomento a la contratación indefinida en los supuestos y con los requisitos que en cada momento establezca la legislación vigente.

6.3. Contrato eventual por circunstancias de la producción o acumulación de tareas: Los contratos eventuales, celebrados bajo esta modalidad contractual, y al amparo de lo establecido en el artículo 15.1.b del TRET y sus posteriores desarrollos, tendrán una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho.

Caso de celebrarse por un plazo inferior al máximo, podrán prorrogarse por una sola vez, hasta su duración máxima.

En el contrato se consignará con precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifique.

El trabajador en el momento que finalice el contrato, tendrá derecho a recibir una indemnización económica equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultara de abonar 8 días de salario por cada año de servicio.

**Art. 7. Jornada laboral.**—La jornada laboral del personal docente será de treinta y cinco horas semanales, siendo la jornada de lunes a viernes. La jornada laboral del personal no docente será de cuarenta horas semanales, siendo la jornada de lunes a viernes.

**Art. 8. Horario.**—El horario será fijado por el empresario por escrito, pudiendo ser modificado cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas; en el supuesto de no ser aceptada la modificación por los representantes legales de los trabajadores/as, habrá de ser aprobada por la Jurisdicción Social.

Las horas ordinarias a trabajar no podrán exceder de siete al día para el personal directivo y docente, de ocho para el personal no docente.

Se entenderá por jornada partida aquella en la que haya un descanso ininterrumpido de una hora como mínimo y tres como máximo.

Cuando se desarrolle el trabajo en jornada partida, las clases estarán agrupadas en dos bloques como máximo, homogéneos.

En caso de desarrollarse la jornada de manera continuada en un sólo bloque los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a treinta minutos de descanso retribuido.

Las horas empleadas por los trabajadores y trabajadoras en los exámenes de los alumnos, están comprendidas dentro de su jornada laboral, si se cubren las siete horas de trabajo con los exámenes, se entenderá finalizada su jornada laboral ordinaria.

Si el examen requiere menos tiempo real de presencia del Profesor o Profesora, éste deberá hacerse cargo de lecciones hasta completar su jornada diaria y siempre dentro de su horario habitual.

Estas horas no serán consideradas como extraordinarias, si estas, no sobrepasan de las horas ordinarias diarias de la jornada laboral.

La jornada diaria, sin menoscabo de lo anteriormente dispuesto, comenzará a regir desde la salida de la autoescuela o garaje para desplazarse a zonas de prácticas, examen o similares y finalizar a la llegada a la autoescuela.

**Art. 9. Horas extraordinarias.**—Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las que excedan, en cada caso, de la jornada ordinaria establecida en este Convenio.

Si existiera mas de un trabajador/a interesado en realizar horas extraordinarias, el empresario repartirá estas equitativamente, entre aquellos trabajadores que estén interesados en realizarlas, no se utilizarán como elemento de discriminación.

El número de horas extraordinarias, no podrá ser superior a dos al día, quince al mes y ochenta al año.

La realización de horas extraordinarias será voluntaria, se registrarán día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador/a.

Cada hora extraordinaria se abonará con el 75% de recargo y el precio de la misma será, el que resulte para cada trabajador/a según su categoría laboral, de la aplicación de la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Salario base mensual} + \text{Antigüedad} \times 15 \text{ pagas} \times 1,75 \text{ (incremento/hora)}}{221 \text{ días laborables} \times \text{jornada semanal}} \times 5$$

**Art. 10. Vacaciones.**—Todo el personal disfrutará de un mes de vacaciones, preferentemente en verano.

También disfrutarán de vacaciones retribuidas el día anterior a Navidad (Nochebuena) y el 31 de diciembre, si las Jefaturas de Tráfico dispusieran de exámenes de aspirantes a conductores en cualquiera de los días apuntados, el empresario señalará discrecionalmente otro día de descanso dentro de la semana correspondiente.

Si los días 24 y 31 de diciembre caen en día festivo, la vacación se trasladará al día hábil anterior o posterior a dichas fechas.

El período de vacaciones será comunicado a los trabajadores con dos meses de antelación, como mínimo.

Festividad de la autoescuela. Tendrá carácter festivo para todo el personal de las autoescuelas y se realizará el primer martes del mes de octubre, no obstante, esta fecha podrá ser modificada en los respectivos territorios de común acuerdo patronal y sindicatos.

Cuando el período de vacaciones coincida total o parcialmente en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

También tendrá derecho el personal a dos días de vacaciones retribuidas al año, a fijar de mutuo acuerdo entre empresarios y trabajador/a.

**Art. 11. Permisos retribuidos.**—El trabajador, previo aviso por escrito y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días en los casos de nacimiento o adopción de un hijo, enfermedad grave que precise hospitalización, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, o fallecimientos de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado de domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber de carácter público o personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo.
- e) Para la realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
- f) Un día por boda de un familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando ésta se produzca en una localidad fuera de la provincia, el permiso será de dos días.
- g) El tiempo indispensable para acudir a consulta médica personal o acompañamiento de familiares hasta primer grado de consanguinidad.
- h) El tiempo que sea indispensable para las trabajadoras embarazadas, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

**Art. 12. Permisos no retribuidos.**—Todo el personal de la autoescuela podrá solicitar hasta quince días de permiso sin sueldo por año que deberá serle concedido de solicitarse el permiso con al menos quince días de preaviso. De efectuarse la solicitud, para una fecha que coincida con la de otro trabajador de la misma categoría, disfrutando de este permiso, el empresario en aras a que las necesidades de la Autoescuela no queden desatendidas, procederá o no, a la concesión del permiso.

**Art. 13. Tablas salariales.**—Desde el 1 de enero de 2008, los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán en concepto de salario base mensual, las cantidades establecidas en el anexo II. Estas tablas salariales, son el resultado de incrementar las tablas correspondientes al 2007, el 4,5% sobre el concepto de salario base, y el 0% en el complemento de antigüedad.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE), registrara al 31 de diciembre de 2008 un incremento superior al 4,5 %, respecto la cifra de dicho IPC al 31 de diciembre de 2007, se efectuará una revisión salarial, en el exceso sobre la indicada cifra, tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia. Tal incremento, se abonará desde el 1 de enero de 2008 en una sola paga durante el primer trimestre del año 2009, sirviendo por consiguiente como base del cálculo para el incremento salarial del año 2009.

Las tablas salariales para el año 2009, para cuya base de cálculo se tendrá en cuenta lo previsto en el párrafo anterior, experimentarán una subida del 4,5% sobre el salario base, excluido el concepto de antigüedad.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE), registrara al 31 de diciembre de 2009, un incremento superior al 4,5%, respecto la cifra de dicho IPC al 31 de diciembre de 2008, se efectuará una revisión salarial, en el exceso sobre la indicada cifra, tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia. Tal incremento, se abonará desde el 1 de enero de 2009, en una sola paga durante el primer trimestre del año 2010, sirviendo por consiguiente como base del cálculo para el incremento salarial del año 2010.

El pago de salarios se efectuará por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente.

Dietas: Los profesores y directores, que por necesidad y orden de la empresa, tengan que impartir clases prácticas a alumnos, que por sus especiales circunstancias de trabajo, estudios, etc., no puedan asistir en la jornada normal, percibirán de la empresa, en concepto de compensación de gastos, media dieta, siempre y cuando hayan sido debidamente autorizadas por el Director.

Se incluye un plus de transporte o complemento de 38 euros mensuales, igual para todas las categorías profesionales. Este plus de transporte será abonado, solamente por los meses efectivamente trabajados, no devengándose en períodos de Incapacidad Laboral Transitoria o vacaciones, o cualquier otra causa de suspensión del contrato de trabajo.

Por ser de carácter extrasalarial, no se tendrán en cuenta en las cotizaciones a la Seguridad Social, según el artículo 75 de la Ley General de Seguridad Social, ni el apartado de dietas, ni el de plus de transporte, en tanto su cuantía mensual no exceda del 20% del SMI.

**Art. 14. Complemento de antigüedad.**—Por cada trienio vencido, el trabajador/a tendrá derecho a percibir la cantidad que al efecto se indica en las tablas salariales, no pudiendo exceder la acumulación de dichos incrementos, del 25% a los 15 años, 40% a los 20 años y del 60% a los veinticinco o más años, calculado sobre el salario base.

El importe de cada trienio se hará efectivo en la nómina del mes de vencimiento.

En el supuesto de incorporación del sujeto del contrato de trabajo a la empresa sin solución de continuidad, se computarán los servicios prestados con anterioridad a efectos de antigüedad.

**Art. 15. Pagas extraordinarias.**—Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio percibirán tres pagas extraordinarias, abonándose cada una de ellas, en los meses marzo, junio y diciembre, consistentes cada una de ellas en el importe del salario base más el complemento de antigüedad, pudiéndose prorratear por acuerdo entre las partes. Las pagas se satisfarán entre los días 15 al 20 de los respectivos meses.

**Art. 16. Plus de residencia e insularidad.**—Los trabajadores/as de Baleares, Canarias, Ceuta y Melilla percibirán un plus de residencia cuyo importe será igual al percibido por el mismo concepto durante el 2007.

La comisión paritaria cuantificará el mencionado plus de residencia.

**Art. 17. Premio de jubilación.**—La jubilación del personal afectado por este convenio será a los sesenta y cuatro años, si el trabajador/a lo solicita, según lo dispuesto en la legislación vigente.

Al producirse la jubilación, todo trabajador que tuviera cinco años de antigüedad en la empresa, percibirá de esta, el importe de una cantidad única de 853,22 euros.

Esta cantidad podrá ser revisable anualmente, en la línea de la subida que se pacte para las tablas salariales.

Todo trabajador que a fecha 1-1-1999, tuviese acreditada una antigüedad de al menos 15 años, al producirse la jubilación, podrá optar voluntariamente, por acogerse al antiguo premio de jubilación, consistente en percibir el importe de tres mensualidades más una por cada cinco años que excedan de los quince de referencia.

En el supuesto que el trabajador optase por cualquier modalidad de jubilación parcial, el premio de jubilación solo se hará efectivo a la fecha de la jubilación definitiva.

La empresa garantizará conforme a Ley a cada trabajador/a, las cantidades correspondientes al premio de jubilación mediante la suscripción de una póliza de seguro o plan de pensiones de empleo.

**Art. 18. Clases de excedencias.**—La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa, en los términos provistos en los siguientes artículos. En ambos casos el trabajador no tendrá derecho a retribución, salvo lo establecido en el capítulo correspondiente a derechos sindicales.

**Art. 19. Excedencia forzosa.**—Serán causas de excedencia forzosa las siguientes:

a) Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

b) Por enfermedad, una vez transcurridos los 18 primeros meses de Incapacidad Temporal, y por todo el tiempo que el trabajador/a permanezca en esta situación aunque la empresa haya dejado de cotizar.

c) Por Invalidez Permanente total para la profesión habitual, por Invalidez Absoluta para todo trabajo o por Gran Invalidez, durante 2 años a contar desde la fecha de la resolución si en la misma, se prevé la posibilidad de revisión dentro del plazo de dos años.

d) Por el ejercicio de funciones sindicales, de ámbito provincial o superior, siempre que la Central Sindical a la que pertenezca el trabajador tenga representatividad legal suficiente en el ámbito del presente convenio.

e) Durante el período de gestación de la trabajadora a petición de la misma.

f) Para el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción. Esta tendrá una duración máxima de tres años, a contar a partir de la fecha del nacimiento o adopción del hijo. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Esta excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.



No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

g) Los trabajadores/as en activo que se presenten a los exámenes y posteriores prácticas para la obtención del título de profesor, o para los cursos de director, tendrán derecho a excedencia forzosa durante el tiempo correspondiente.

**Art. 20. Reserva del puesto de trabajo.**—El trabajador que disfrute de excedencia forzosa tiene derecho a reserva del puesto de trabajo, cómputo de la antigüedad adquirida durante el tiempo que aquella dure y a reincorporarse al mismo centro de trabajo una vez terminado el período de excedencia.

Desaparecida la causa que motivo la excedencia, el trabajador tendrá 30 días naturales para reincorporarse al centro de trabajo y, caso de no hacerlo, causará baja definitiva en el mismo.

La excedencia forzosa deberá ser automáticamente concedida, previa presentación de la correspondiente documentación acreditativa.

**Art. 21. Excedencia voluntaria.**—La excedencia voluntaria se podrá conceder al trabajador, previa petición por escrito, pudiendo solicitarlo todo el que lleve, al menos un año de antigüedad en la autoescuela y no haya disfrutado de excedencia durante los cuatro años anteriores.

El permiso de excedencia voluntaria se concederá por un mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años.

Reingreso en la autoescuela.—El trabajador/a que disfrute dicha excedencia voluntaria sólo conservará el derecho al reingreso si en la autoescuela o autoescuelas del mismo empresario hubiera una vacante correspondiente a su especialidad o categoría laboral. Durante este tiempo no se computará la antigüedad, y en consecuencia se deducirá de cualquier cómputo en el que se tome como base los años de permanencia en la empresa.

El trabajador que disfrute de dicha excedencia voluntaria deberá solicitar su reingreso en la autoescuela, por escrito, con una antelación de treinta días naturales anteriores a la finalización de esta excedencia, salvo acuerdo con la empresa. Caso de no realizar su solicitud a tiempo y forma especificada, el trabajador causará baja definitiva en la autoescuela.

**Art. 22. Excedencia por cuidado de hijo.**—Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales a contar desde la fecha del nacimiento o adopción de este. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Esta excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Todo el período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad, y durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Finalizando el mismo, y hasta la terminación del período de excedencia, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. En lo no contemplado en este artículo se estará a lo dispuesto para los supuestos de excedencia forzosa.

**Art. 23. Excedencia por cuidado de familiar.**—Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Durante este período, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y antigüedad.

El trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

**Art. 24. Cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos.**—1. El personal, que por razones de guarda legal tengan a su cuidado algún menor de ocho años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que no desempeñe actividad retribuida y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo.

2. La reducción de jornada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, no obstante si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. La concreción horaria de la reducción de jornada corresponde al trabajador o trabajadora, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha que se reincorporará a su jornada ordinaria.

3. Las discrepancias surgidas en materia de concreción horaria y determinación de períodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción competente.

**Art. 25. Maternidad/paternidad.**—1. En lo no regulado de forma expresa en este artículo se estará a lo dispuesto en los artículos 48 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

2. Las trabajadoras, por alumbramiento, tendrán derecho a 16 semanas retribuidas, ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En el

caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. Las trabajadoras en situación de licencia a causa de embarazo percibirán el 100% de su retribución.

3. Siempre que no se hubieran podido disfrutar con anterioridad a causa de incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural, o con la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, podrán tomarse las vacaciones en período distinto, aunque haya terminado el año natural que corresponda.

4. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

**Art. 26. Adopción y acogimiento.**—1. En los supuestos de adopción y acogimiento de menores hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

2. Este permiso también se disfrutará en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años, cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por venir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por servicios sociales competentes.

3. En caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

4. Los trabajadores y trabajadoras en situación de licencia derivada de adopción o acogimiento percibirán el 100% de su retribución.

5. Cuando las vacaciones coincidan total o parcialmente con el período de baja médica por maternidad, adopción o acogimiento, éstas se disfrutarán hasta completar el mes, a continuación del alta médica o cuando acuerden las partes.

**Art. 27. Lactancia.**—Las trabajadoras y los trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, retribuida, que pueden dividir en dos fracciones o acumularla para su disfrute semanal, mensual, o anual. Dicho período no podrán disfrutarlo, simultáneamente los dos cónyuges.

**Art. 28. Derechos sindicales.**—Además de los derechos establecidos por la Ley, que aseguran la libertad de acción sindical en las empresas, se acuerda:

a) Los/as trabajadores/as tendrán derecho a utilizar los locales del centro de trabajo para la celebración de asambleas siempre que se cumplan las disposiciones de los artículos 77 al 80, ambos inclusive, del Estado de los Trabajadores.

b) En cada centro de trabajo deberá existir, en lugar, visible, un tablón de anuncios sindicales.

c) Los/as trabajadores/as en activo que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o nacional en órgano directivo tendrán derecho a excedencia forzosa mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

d) Los/as trabajadores/as que forman parte de la Comisión Paritaria o Comisiones negociadoras de Convenios tendrán derecho a ausentarse de su trabajo, previo aviso y justificación, sin dejar de percibir su remuneración habitual, para participar en las reuniones. Dichos/as trabajadores/as no podrán ser despedidos durante el período de las reuniones o de las negociaciones en las que tomen parte, ni antes de los cuarenta y cinco días siguientes de finalizar éstas.

e) Ningún/a trabajador/a será sancionado disciplinariamente sin que sea informado el Comité de empresa o el delegado de personal.

f) Se reconocerá implícitamente la Sección Sindical de empresa (SSE) del Sindicato legalmente constituido cuando sea solicitado por el mismo.

g) Podrán celebrarse elecciones sindicales en empresas que tengan más de tres trabajadores/as, aunque sus atribuciones sólo tengan el ámbito interno del Convenio. El/la representante de la Sección Sindical de Empresa tendrá las mismas atribuciones que el/la Delegado/a de Personal, en cumplimiento de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).

h) Los miembros del Comité de Empresa, los Delegados/as de Personal, y los/as Delegados/as Sindicales, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente en este Convenio.

i) Los miembros del Comité de Empresa, los/as delegados/as de personal y los/as Delegados/as Sindicales tendrán todas las competencias derechos y garantías que establece el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones legales aplicables.

**Art. 29. Comisión paritaria.**—Se constituirá la Comisión Paritaria para la interpretación, mediación y arbitraje del cumplimiento de este convenio, también asumirá las competencias atribuidas en estas materias a las Comisiones Paritarias Sectoriales, establecidas en el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo regulado en el Decreto 395/2007, de 23 de marzo, en consecuencia de la adhesión de este Convenio al acuerdo antes mencionado según se establece en el artículo 34 del mismo.

Si las partes expresan, y voluntariamente se someten al arbitraje de la Comisión, su resolución será vinculante para aquéllas.

La Comisión Paritaria estará constituida por un representante de cada uno de los sindicatos de la Mesa Negociadora del Convenio y tres de la patronal (CNAE).

En la primera sesión de Constitución de la Comisión Paritaria se procederá a nombrar un Presidente y un Secretario que asumirán, respectivamente, la función de convocar, moderar las reuniones y levantar acta de las mismas, llevando el oportuno registro y archivo de los asuntos tratados.

Para la toma de acuerdos de la Comisión Paritaria se procederá a nombrar un Presidente y un Secretario que asumirán, respectivamente, la función de convocar, moderar las reuniones y levantar acta de las mismas, llevando el oportuno registro y archivo de los asuntos tratados.

Para la toma de acuerdos de la Comisión Paritaria, el voto será cualificado en cada una de las partes, que representarán un 50%, lo que se hará en función de la representatividad oficial de las organizaciones respectivas requiriéndose para adoptar acuerdos la aprobación del 60%, en la representación patronal y sindical. Se fija el domicilio social de la Comisión Paritaria en la sede de CNAE, en Pozuelo de Alarcón (Madrid), Avda. Juan Pablo II, 54, CP 28223.

La Comisión Paritaria será única para todo Estado y se reunirá, con carácter ordinario, una vez cada tres meses, y con carácter extraordinario cuando lo solicite la mayoría de las partes.

La presente Comisión Paritaria para el desarrollo de lo establecido en el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo regulado en el Decreto 395/2007, de 23 de marzo, establecerá y aprobará el oportuno reglamento de funcionamiento.

La Comisión Paritaria por acuerdo entre las partes estará capacitada para incorporar cambios en el presente Convenio, en los casos que pudieran vincularse a modificaciones de la actual legislación laboral, así como la externalización de compromisos.

**Art. 30. Situación más beneficiosa.**—Las mejoras económicas pactadas en el presente Convenio podrán ser absorbidas por las que en el futuro puedan establecerse por disposición legal y por las que, con carácter voluntario, vengan abonando los centros a la entrada en vigor del Convenio, siempre que las mismas no tengan el concepto de salario base o plus de antigüedad normal. La remuneración total que a la entrada en vigor del Convenio venga percibiendo el personal afectado por el mismo no podrá ser reducida por la aplicación de las normas previas al presente Convenio.

**Art. 31. Derecho supletorio.**—Para lo no especificado en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

**Art. 32. Enseñanza gratuita.**—El/la trabajador/a, el cónyuge e hijos/as, que convivan con los/as trabajadores/as de las autoescuelas, tendrán derecho a la enseñanza en las fases teórica y práctica, y a la matrícula hasta la obtención del permiso de la categoría B.

El resto de permisos serán sólo para los trabajadores que lleven al menos un año de antigüedad en la Empresa y en las mismas condiciones que en el anterior párrafo.

**Art. 33. Reducción de plantillas.**—Los/as trabajadores/as de autoescuela que realicen su labor en ellas de plena dedicación tendrán preferencia de permanencia en la empresa en el supuesto de una aplicación por ésta de una reducción de plantilla.

**Art. 34. Facilidades de promoción y reciclaje.**—Las partes se comprometen en facilitarse, recíprocamente, cuantas condiciones supongan un continuo reciclaje, perfeccionamiento y productividad en materia de la conducción.

Con el fin de mejorar la cualificación profesional y la promoción social de los/as trabajadores/as en la Comisión Paritaria se tratará este artículo en profundidad.

Este Convenio colectivo se adhiere al Subsistema de Formación Profesional para el Empleo regulado en el Decreto 395/2007, de 23 de marzo, siendo la Comisión Paritaria del mismo, tal como se especifica en el artículo 29 de este Convenio, la que asuma las competencias atribuidas en esta materia en el Acuerdo antes citado, a las Comisiones Paritarias Sectoriales de Formación.

En materia de formación en educación vial y de la conducción, o de cualesquiera otros que las empresas tengan a bien programar, los gastos que se deriven de esta formación, deberán ir a cargo de la empresa o grupos de empresas, interesadas en que sus trabajadores reciban dicha formación.

Todo el personal que asista a cursos de perfeccionamiento dentro de su clasificación profesional, y previa autorización del empresario, tendrá derecho a percibir su retribución durante su duración.

Las vacantes que se produzcan en las autoescuelas entre el personal con la categoría de Oficial Administrativo, pasarán a ser ocupadas preferentemente por el personal Auxiliar Administrativo de que dispongan las propias autoescuelas. No obstante el personal Auxiliar Administrativo con una antigüedad de cinco años en la misma autoescuela, ascenderá a la categoría de Oficial, pasando a cobrar las retribuciones correspondientes a esta categoría.

**Art. 35. Seguridad y salud laboral.**—Los centros y el personal afectado por este Convenio cumplirán las disposiciones sobre seguridad e higiene en el trabajo contenidas en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y demás disposiciones de carácter general.

1. En cuantas materias afecten a seguridad y salud en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como los Reglamentos que la desarrollan y complementan.

A estos efectos, las empresas y trabajadores sometidos al presente Convenio deberán abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los criterios y declaraciones generales previstas en la mencionada Ley.

#### 2. Delegados de Prevención:

2.1. En aquellas empresas en las que exista representación de los Trabajadores, dicho representante, asumirá las funciones de Delegado de Prevención con funciones específicas en materia de prevención de riesgos de trabajo.

Tendrán aquellas competencias y facultades previstas en el artículo 36 de la Ley 31/1995 y normas complementarias, siéndoles de aplicación en su condición de representantes de los trabajadores las mismas garantías que el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, reconoce a los miembros de Comité de Empresa y Delegados de Personal.

2.2. En las empresas de hasta 30 trabajadores, el Delegado de Personal será el Delegado de Prevención. En las empresas de 31 a 49 trabajadores, habrá un Delegado de Prevención, que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

2.3. En las empresas de 50 o más trabajadores, los Delegados de Prevención, serán designados por y entre los representantes de los trabajadores con arreglo a la escala establecida en artículo 35.2 de la Ley 31/1995.

#### 3. Comité de Seguridad y Salud.

3.1. En las Empresas que cuenten con 50 o más Trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, que estará formado tal y como se prevé en el artículo 8 de la mencionada Ley, de una parte por los Delegados de Prevención, y de otra por el empresario y/o sus representantes, en número igual al de los Delegados de Prevención.

3.2. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las competencias y facultades que se establecen en el artículo 39 de la Ley 31/1995.

3.3. El crédito horario de los Delegados de Prevención será el que les corresponde como representantes de los trabajadores en materia específica, y además el necesario para el desarrollo de los siguientes cometidos:

- a) El correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.
- b) El correspondiente a reuniones convocadas por el Empresario en materia de prevención de riesgos.
- c) El destinado para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.
- d) El destinado para acompañar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las Visitas al centro de trabajo.
- e) El derivado de la visita al centro de trabajo para conocer las circunstancias que han dado lugar a un daño en la salud de los trabajadores.
- f) El destinado a su formación, previa comunicación y consentimiento de la Empresa.

Las empresas proporcionarán las condiciones necesarias para que los/as trabajadores/as puedan someterse gratuitamente a un reconocimiento médico anual a través de los servicios médicos de la Mutua Patronal u otros Centros oficiales con los que tengan cubiertos los riesgos de accidentes de trabajo, comunicándolo por escrito a los/as trabajadores/as.

La Comisión Paritaria de este convenio estudiará en el marco de desarrollo reglamentario de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las enfermedades profesionales propias de este sector, para proponer ante los organismos competentes la creación de un servicio especializado en su tratamiento.

**Art. 36. Seguro de accidentes.—**1. Todos los centros de autoescuelas contratarán pólizas de seguro que garanticen la cobertura de accidentes durante las veinticuatro horas del día a los trabajadores/as, en cuantía de 36.000 euros en caso de muerte y 54.000 euros en caso de invalidez permanente.

2. Todos los centros de autoescuelas contratarán un seguro que cubra la contingencia de retirada de carné de conducir por pérdida total de puntos cuando ésta se produzca en horario laboral y, siempre que dicha pérdida de puntos no sea debida al consumo de bebidas alcohólicas, estupefacientes o psicotrópicos.

Dichas pólizas deberán estar en vigor durante el período de vigencia del presente Convenio.

Del referido contrato de seguro se entregará copia o certificado a cada trabajador/a.

También se enviará a CNAE, a través de sus Asociaciones miembro, una copia de dichas pólizas para constancia.

**Art. 37. Incapacidad temporal.**—Los/as trabajadores/as en situación de incapacidad temporal durante los tres primeros meses recibirán el complemento necesario para completar los porcentajes indicados a continuación de su retribución total, incluidos los incrementos salariales producidos en el período de baja médica.

Primero.—Por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, el 100% hasta un máximo de tres meses.

Segundo.—Por enfermedad común y accidente no laboral, el 100% desde el primer día, primer mes y la primera baja del año.

**Art. 38. Movilidad geográfica.**—En cuanto a movilidad de los/as trabajadores/as se atenderá a lo recogido en el Estatuto de los Trabajadores.

**Art. 39. Personal de limpieza.**—En el supuesto de que existiese dicha categoría y viniera percibiendo cantidades superiores a las especificadas en este Convenio, éstas se incrementarán en los porcentajes que para cada año se indican en el artículo 13.

**Art. 40. Adhesión al ASEC.**—Las partes negociadoras del presente Convenio se adhieren al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), así como a su Reglamento de aplicación que vincularán a la totalidad de las empresas y a la totalidad de los trabajadores representados, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio.

**Art. 41. Mantenimiento de vehículos.**—El/los profesor/es que tengan asignado un vehículo o vehículos de la Autoescuela para la impartición de las clases prácticas, comunicarán por escrito, al titular de la misma todas aquellas incidencias que observen sobre el mantenimiento, limpieza, etc., de los mismos. En todo caso correrán por cuenta del titular de la Autoescuela, todos los gastos que originen el mantenimiento, limpieza y demás trámites que conlleve que los mismos cumplan en todo momento con la normativa legal vigente que le sea aplicable, siendo responsable el titular, de las consecuencias que se deriven de la no subsanación de las deficiencias notificadas. Todos estos trámites de realizarlos el profesor, se realizaran dentro de la jornada laboral.

**Art. 42. Régimen disciplinario.**—Para el personal afectado por este Convenio se establecen 3 tipos de faltas: leves, graves y muy graves.

1.º Son faltas leves:

- a) Cuatro faltas de puntualidad injustificadas en el puesto de trabajo durante 30 días.
- b) Una falta injustificada de asistencia durante un plazo de 30 días.
- c) Dar por concluida la clase con anterioridad a la hora de su terminación, sin causa justificada, hasta 2 veces en 30 días.
- d) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por causa justificada, a menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo.

2.º Son faltas graves:



- a) Más de 4 y menos de 10 faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de 30 días.
- b) Más de 1 y menos de 4 faltas injustificadas de asistencia al trabajo en un plazo de 30 días.
- c) El incumplimiento de las obligaciones educativas de acuerdo con la legislación vigente.
- d) Las discusiones públicas con compañeros en el centro de trabajo que menosprecien ante los alumnos la imagen de la autoescuela o de su personal.
- e) Faltar gravemente a la persona del alumno o a sus familiares.
- f) La falta de cuidado o abandono del material o vehículos de la empresa, o el incumplimiento de lo preceptuado en el artículo 37 del presente Convenio, tanto en lo relativo a la comunicación de las incidencias, como por incumplimiento de las instrucciones recibidas de la empresa, destinadas a subsanar la incidencia.

3.º Son faltas muy graves:

- a) Más de 9 faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de 30 días.
- b) Más de 3 faltas injustificadas de asistencia al trabajo cometidas en un plazo de 30 días.
- c) El abandono injustificado y reiterado de la función docente.
- d) Las faltas graves de respeto y los malos tratos, de palabra u obra, a cualquier miembro comunidad educativa del centro de trabajo.
- e) El grave incumplimiento de las obligaciones educativas de acuerdo con la legislación vigente.
- f) La reincidencia en falta grave si se cometiese dentro de los 6 meses siguientes a haberse producido la primera infracción.

Prescripción: Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán:

- 1.º Las faltas leves a los 10 días.
- 2.º Las faltas graves a los 15 días.
- 3.º Las faltas muy graves a los 50 días.

La prescripción corre a partir de la fecha en la que el empresario tuvo conocimiento de la comisión de la falta, y en todo caso, se cumple a los 6 meses de dicha comisión.

Sanciones:

Clases:

Las sanciones serán:

- 1.º Por faltas leves: Amonestación verbal; si fueran reiteradas, amonestación por escrito.
- 2.º Por faltas graves: Amonestación por escrito; si existiera reincidencia, suspensión de empleo y sueldo de 5 a 15 días, con constatación en el expediente personal.
- 3.º Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 30 días; apercibimiento de despido que podrá ir acompañado de la suspensión de empleo y sueldo; despido.

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al trabajador indicando la fecha y hecho que la motivaron. Se remitirá copia de la misma a los miembros del Comité de Empresa, o Delegados de Personal o Delegados Sindicales.

El empresario teniendo en cuenta las circunstancias que concurran en el hecho y la conducta ulterior del trabajador, podrá reducir las sanciones por faltas leves, graves y muy graves, de acuerdo con la legislación vigente.

Infracciones de los empresarios: Las omisiones o acciones cometidas por los empresarios que sean contrarias a lo dispuesto en este Convenio y demás disposiciones legales serán consideradas como infracción laboral.

El personal contratado, a través del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados Sindicales, tratará en primera instancia de corregir la supuesta infracción apelando al empresario.

Si en el plazo de 10 días desde la notificación al empresario no hubiese recibido solución, o ésta no fuese satisfactoria para el reclamante, podrá incoar expediente ante la Comisión Paritaria de Interpretación, Mediación y Arbitraje, la cual en el plazo máximo de 20 días a la recepción del mismo emitirá dictamen.

Cualquiera de las partes podrá apelar al dictamen de la Inspección o Dirección Provincial del Ministerio de Trabajo, u Organismo autonómico correspondiente.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA

En el plazo de tres meses desde la publicación de este convenio en el BOE se creará una comisión de estudio, con participación de las Organizaciones Patronales y Sindicales en función de su respectiva representatividad, para favorecer el análisis conjunto de las perspectivas futuras del sector en todas aquellas materias que pudieran incidir en el ámbito socio-laboral y en especial, cualificaciones profesionales, jornada de trabajo y estructura salarial.

Sus resultados se someterán en su día a la aprobación de la Comisión Negociadora del Convenio.

#### ANEXO I

##### DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS

Definiciones de categorías profesionales:

**Director/a:** Es el personal que, reuniendo las condiciones y exigencia legal académica, planifica, ordena y controla el desarrollo de la actividad docente.

**Profesor/a:** Son las personas, que reuniendo las condiciones de titulación académica exigida por la legislación aplicable, tienen por misión impartir enseñanzas teóricas y prácticas necesarias para la obtención de un permiso de conducción.

**Oficial administrativo/a:** Es quien ejerce funciones burocráticas o contables que exijan iniciativa y responsabilidad.

**Auxiliar administrativo/a:** Es el empleado que realiza funciones administrativas burocráticas, dependiendo directamente del titular, Director u Oficial administrativo.

**Aspirante/aprendiz:** Es el trabajador que ha suscrito un contrato de formación que realiza funciones que se le encomienden dentro del área de administración o secretaría.

**Mecánico:** Es el empleado que teniendo suficiente práctica, se dedica al cuidado, reparación y conservación de los vehículos que le son encomendados por la empresa.

**Conductor:** Es el trabajador previsto del permiso de conducir al que se le encomienda la conducción de vehículos para los que esté autorizado dentro de las actividades relacionadas con la autoescuela.

**Personal de limpieza:** Es el personal dedicado a la limpieza de la Autoescuela y sus secciones. Comunicará a la empresa las necesidades y carencias en materia de limpieza.

## ANEXO II

## TABLAS SALARIALES PARA EL 2008

Categoría	Salario base — Euros	Antigüedad/ trienio —Euros	Plus transporte (2) —Euros
Director	947,47	37,61	38
Profesor	885,43	33,89	38
Oficial Adm.	799,76	24,97	38
Auxiliar Adm.	707,38	24,97	38
Aspirante	(1)	16,17	38
Mecánico	736,16	24,97	38
Conductor	736,16	24,97	38
Limpieza	603,09	24,97	38

(1) La retribución del Aspirante se corresponderá con la de los contratos de Formación que figuran en el artículo 6.

(2) Plus de transporte: Será abonado solamente por los meses efectivamente trabajados, no devengándose en períodos de Incapacidad Laboral Transitoria o vacaciones.

## ANEXO III

## TABLAS SALARIALES PARA EL 2009

Categoría	Salario base — Euros	Antigüedad/ trienio — Euros	Plus transporte (2) — Euros
Director	990,11	37,61	38
Profesor	925,27	33,89	38
Oficial Adm.	835,75	24,97	38
Auxiliar Adm.	739,21	24,97	38
Aspirante	(1)	16,17	38
Mecánico	769,29	24,97	38
Conductor	769,29	24,97	38
Limpieza	630,23	24,97	38

(1) La retribución del Aspirante se corresponderá con la de los contratos de Formación que figuran en el artículo 6.

(2) Plus de transporte: Será abonado solamente por los meses efectivamente trabajados, no devengándose en períodos de Incapacidad Laboral Transitoria o vacaciones.

Las partes firmantes del presente convenio podrán en un ámbito determinado que sea superior al de empresa, negociar acuerdos en materia de distribución de jornada, horario y descansos con el alcance y efectos previstos en el art. 84 del Estatuto de los Trabajadores.

La trabajadora o el trabajador víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora o el trabajador las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora o el trabajador.

Terminado este período, la trabajadora o el trabajador podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

**Art. 16. Trabajo nocturno.**—Se fija un plus de trabajo nocturno de un 30 por 100 del salario base más antigüedad. Con independencia y respecto a lo previsto en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores, se abonará con el plus de trabajo nocturno previsto en este artículo, el tiempo de trabajo comprendido entre las veintidós horas y las siete horas. Si el tiempo trabajado dentro del período nocturno de veintidós horas a siete horas fuera inferior a cuatro horas, se abonará aquel exclusivamente sobre las horas trabajadas. Si las horas trabajadas excedieran de cuatro, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada. Este plus no afectará al personal que hubiera sido contratado para un horario parcial o totalmente nocturno.

**Art. 17. Horas extraordinarias.**—Se consideran tales las de trabajo efectivo que excedan de la jornada ordinaria anual de trabajo vigente en cada momento a tenor del artículo 15 del presente Convenio Colectivo.

Con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

- 1) Horas extraordinarias habituales: Supresión.

2) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.

3) Horas extraordinarias estructurales: Entendiéndose como tales las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate: realización dentro de los límites señalados en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores. Todo ello, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente. La calificación de estas horas extraordinarias como estructurales no supone una cotización más beneficiosa, a tipos reducidos, en relación con la cotización de las horas extraordinarias normales, por lo que en materia de cotización a la Seguridad Social habrá de estarse a la normativa vigente en cada momento.

Las horas de trabajo que superen la jornada ordinaria anual o de ciclos inferiores, en casos de modalidades o duraciones contractuales inferiores a la anterior, tendrán la consideración de extraordinarias. Las horas extraordinarias y por fuerza mayor serán retribuidas con un incremento del 80% sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria. Las realizadas en días festivos se incrementarán en un 100% sobre la misma base. De común acuerdo con los trabajadores afectados o los representantes de los trabajadores se podrán compensar por tiempos equivalentes de descanso incrementados en los respectivos porcentajes antes citados.

La empresa informará mensualmente al comité de empresa, a los delegados de personal y delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Así mismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

**Art. 18. Vacaciones.**—Los trabajadores de las agencias de viajes tendrán derecho a treinta días naturales de vacaciones anuales retribuidas o la parte proporcional en contrato inferior al año de duración.

Con suficiente antelación, por el empresario y los trabajadores o sus representantes, se establecerá el calendario anual de vacaciones. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa, de forma tal que el trabajador conozca las fechas que le corresponden con dos meses de antelación, al menos, del comienzo de las mismas. Se establecerá un sistema rotatorio para la fijación del período de vacaciones. La fijación de los períodos de disfrute se efectuará en el ámbito de cada empresa mediante la elaboración de los oportunos calendarios, de común acuerdo con la representación de los trabajadores o con los trabajadores, en su caso. Este calendario habrá de ser acordado con fecha límite el último día del mes de octubre del año anterior. Al mismo se dará la necesaria publicidad para su conocimiento por los trabajadores del centro de trabajo afectado.

La empresa podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con los representantes de los trabajadores.

Los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

No se computarán como disfrutados los días festivos nacionales, autonómicos o locales, el sábado santo y los días 24 y 31 de diciembre, que coincidan con el período total de vacaciones anuales, debiendo acumularse su descanso al período vacacional.

Cuando el empresario obligue al trabajador a realizar un viaje promocional en ningún caso podrá el trabajador ver reducido el período de vacaciones anual, o cualquier otro de los días de descanso a los que tenga derecho el trabajador, siendo los días empleados considerados como tiempo de trabajo efectivo. En consecuencia con lo anteriormente señalado en el caso de que la empresa realice ofrecimiento de viaje promocional, con carácter voluntario para el trabajador, la duración del mismo podrá ser deducida del período vacacional.

Para computar el período de treinta días de vacaciones anuales retribuidas a que se refiere el párrafo primero de este artículo deberá tenerse en cuenta que, dentro de dichos treinta días, estarán comprendidos necesariamente cuatro sábados y cuatro domingos.

En todo caso, cuando se fraccionen las vacaciones en lapsos o períodos de tiempo inferiores al señalado en el párrafo anterior, se tendrá en cuenta, a efectos del cómputo total de treinta días, que dentro de los mismos deben quedar comprendidos en total cuatro sábados y cuatro domingos.

Una vez establecido el turno de disfrute de vacaciones, si un trabajador sufriera con antelación al mismo un proceso de incapacidad temporal (IT) con baja médica, derivado de enfermedad grave o accidente que obligue al internamiento o inmovilización de dicho trabajador por un período superior a siete días, el citado período de vacaciones no se entenderá iniciado, quedando su derecho al disfrute íntegro del mismo.

En el caso citado, el empresario, sin perjuicio de las facultades legalmente establecidas de verificación del estado de IT, tendrá derecho a decidir si el trabajador deberá iniciar el período de vacaciones inmediatamente después del alta médica o en otro período del año, siendo esta decisión ejecutiva.

Cuando el período de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural, o con la suspensión del contrato por maternidad o paternidad, se mantendrá el derecho a disfrutar las vacaciones en período distinto, aunque haya terminado el año natural que corresponda.

Las horas anuales máximas de trabajo son 1.752 horas. Los trabajadores que por programación, calendario o jornada habitual realicen un número de horas que exceda de esas 1.752 en cómputo anual, tendrán como compensación el equivalente de horas de exceso en días de descanso adicionales, que podrán ser acumulados al período vacacional. La forma de disfrutar estos días se efectuará de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, o entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, pudiendo excluirse del mismo el período de temporada alta. En caso de jornadas reducidas de acuerdo con los términos previstos en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, y lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo, se tomará como jornada máxima el porcentaje que corresponda de las 1.752 horas, por lo que recuperará las horas que correspondan en días de descanso adicional.

**Art. 19. Licencias y permisos.**—Los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos y licencias retribuidas:

- a) Matrimonio: 16 días naturales.
- b) Fallecimiento de cónyuge, ascendientes o descendientes en primer grado: 6 días naturales.
- c) Fallecimiento de hermanos: 3 días naturales. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de 4 días.
- d) Fallecimiento de abuelos: 2 días naturales. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de 4 días.
- e) Enfermedad grave de cónyuge, ascendientes o descendientes en primer grado: 6 días naturales.
- f) En caso de enfermedad grave de abuelo y hermano: 2 días naturales. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de 4 días.
- g) Nacimiento de hijo: 5 días naturales.
- h) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando se necesite desplazamiento al efecto, el plazo es de 4 días.
- i) Para el cumplimiento de deberes públicos: El tiempo indispensable.
- j) Exámenes para la obtención de un título académico: El tiempo indispensable con un límite de 10 días retribuidos al año.
- k) Cambio de domicilio: Por traslado de domicilio habitual, cuando el mismo esté dentro de la misma localidad de residencia, 1 día. En el caso de que dicho traslado se realice fuera de la localidad de residencia, 2 días.
- l) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora al comienzo o al final de la jornada de trabajo con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, la duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. El número de días de acumulación será de catorce días laborables o la parte proporcional de los mismos en caso de que la trabajadora se acoja a alguna suspensión del contrato de trabajo de las establecidas en el presente convenio colectivo.
- m) Por razones de guarda legal de menores de 10 años o disminuidos físicos o psíquicos, de acuerdo con los términos previstos en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, y lo dispuesto en el presente convenio colectivo.
- n) Boda de padres, hijos o hermanos, incluso con parentesco político siempre y cuando aquélla se celebre en territorio español: El día de la boda.

A los efectos del presente artículo, los suegros del trabajador se equiparan a los ascendientes en primer grado.

En todos los casos habrá de justificarse debidamente el motivo del permiso y las circunstancias excepcionales que en el mismo concurren.

A los efectos del presente convenio colectivo, se reconoce a las parejas de hecho legalmente constituidas, los mismos beneficios que a las de derecho. En todo caso, el permiso de matrimonio únicamente se disfrutará una vez, siempre que sea con la misma persona, cualquiera que sea la forma de unión, civil o religiosa.

**Art. 20. Permisos sin sueldo y licencias no retribuidas.**—Los trabajadores tendrán derecho a solicitar y las empresas estarán obligadas a conceder permisos sin sueldo o licencias no retribuidas siempre que concurren los siguientes requisitos.

Licencias no retribuidas:

Que el trabajador tenga una antigüedad en la empresa de al menos dos años.

Que el trabajador no haya hecho uso de otra licencia no retribuida en los dos años anteriores.

Que el período de licencia no retribuida solicitado sea superior a 15 días y no superior a 4 meses, siempre con carácter consecutivo.

Que el trabajador preavise a la empresa, al menos, un mes antes de la fecha de inicio de la licencia.

Que los días de licencia solicitados no concurren con los períodos de embargo asignados por la empresa a la oficina, área o departamento del/la solicitante.

Permisos sin sueldo:

Que el trabajador tenga una antigüedad en la empresa de al menos un año.

Que el trabajador no haya disfrutado de otro permiso sin sueldo en los doce meses anteriores.

Que el período de permiso solicitado no sea superior a 15 días, disfrutados de forma continuada.

Que el trabajador preavise a la empresa, al menos, quince días antes de la fecha de inicio del permiso.

Que los días de permiso solicitados no concurren con los períodos de embargo asignados por la empresa a la oficina, área o departamento del/la solicitante.

En caso de coincidencia con las vacaciones reglamentarias de otros trabajadores de la misma oficina, área o departamento del/la solicitante, estas prevalecerán sobre el permiso sin sueldo.

En el caso de que alguno o algunos de los aspectos señalados en el párrafo anterior no tengan cumplimiento efectivo, para la concesión de la licencia no retribuida o el permiso sin sueldo, deberá existir acuerdo entre trabajador y empresa.

En el seno de las empresas se podrán negociar condiciones más beneficiosas con la representación de los trabajadores o con los trabajadores de no existir representación.

Tanto la licencia como el permiso regulado comporta una situación de suspensión del contrato de trabajo de las previstas en el artículo 45.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.



**Art. 21. Suspensiones y excedencias.—a) Excedencias:**

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo. Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser comunicado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

**21.1. Excedencia voluntaria:**

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a situarse en situación de excedencia voluntaria.

Excedencia voluntaria es la que se concede por un plazo no inferior a 4 meses ni superior a 5 años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Deberá ser solicitada por escrito y el plazo de concesión o denegación no podrá ser superior a veinte días.

La negativa estará basada en alguna de las siguientes causas:

- a) No llevar como mínimo un año al servicio de la empresa.
- b) Haber disfrutado de otra excedencia en los cuatro años anteriores desde el final de la anterior excedencia.
- c) Destinar el tiempo de la excedencia para incorporarse a otra empresa de este sector.

Una vez en situación de excedencia voluntaria, en el caso de que el trabajador solicitase la reincorporación a la empresa antes de que finalice el período de excedencia concedido o no exista vacante de su categoría, y siempre que la empresa haya expresado por escrito su negativa a dicha incorporación, el trabajador se verá liberado de la prohibición de incorporarse a otra empresa del sector.

Si el trabajador no solicita el reingreso treinta días antes del término del plazo señalado para la excedencia perderá el derecho a su puesto de trabajo en la empresa.

En los casos en que no exista vacante en la categoría profesional del trabajador la empresa se lo comunicará por escrito.

El trabajador que solicite su reingreso dentro del límite fijado tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si la vacante producida fuera de categoría inferior a la suya podrá optar entre ocuparla con el salario a ella asignado o esperar a que se produzca una vacante de las de su categoría.

**21.2. Excedencia por cuidado de hijos:**

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Durante el primer año de excedencia tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá

derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Para un sólo período de hasta tres años de excedencia por las causas citadas, cuando razones de salud del hijo o de la madre así lo justifiquen, la misma tendrá carácter de forzosa durante dicho período.

La incorporación, en ambos casos, deberá producirse dentro del mes siguiente a contar desde la fecha de extinción de dicha situación, siempre que se haya comunicado el reingreso por escrito con al menos un mes de antelación a su vencimiento, entendiéndose, en caso contrario, el desistimiento y dimisión del trabajador.

En sendas situaciones, cuando el padre y la madre trabajen en la misma empresa y generasen ese derecho por el mismo sujeto causante, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

#### 21.3. Excedencia forzosa por cargo sindical:

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia forzosa en las empresas los trabajadores que ejerzan las funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. El trabajador excedente, en este caso, tendrá derecho a reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales, a partir del cese en la función desempeñada.

#### 21.4. Excedencia por cuidado de familiares:

El trabajador tendrá derecho a situarse en situación de excedencia, de duración no superior a dos años, por cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida. En los casos que, la excedencia venga precedida de una reducción de jornada se estará a lo dispuesto en las excedencias para cuidado de hijos del párrafo anterior.

#### b) Suspensiones:

El contrato de trabajo podrá suspenderse por alguna de las siguientes causas:

Las recogidas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el código civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

Por paternidad, en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad. El trabajador percibirá del INSS las prestaciones económicas correspondientes en pago directo. Así

mismo se estará a lo que marquen las leyes en cada momento en caso de modificación de la duración máxima de la suspensión.

Por decisión de la trabajadora o trabajador que se vea obligada u obligado a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. Tiene derecho a suspender su contrato de trabajo con derecho a la reserva puesto de trabajo, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, en este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

La suspensión del contrato exonera las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

**Art. 22. Maternidad.**—La duración del permiso por maternidad se establece en 16 semanas. En caso de parto múltiple se ampliará en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de nacimiento, adopción o acogida de hijos/as con discapacidad dicho permiso se ampliará a 20 semanas.

El período de suspensión de contrato antes señalado podrá ser cedido por la madre al padre en los términos dispuestos en el Estatuto de los Trabajadores. En lo relativo a la situación de riesgo por embarazo o lactancia natural se estará a lo dispuesto en la citada norma.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

**Art. 23. Reducciones de jornada por guarda legal, cuidado de familiares y de personas víctimas de violencia de género.**—23.1. Reducción de jornada por guarda legal y cuidados de familiares.

El trabajador podrá situarse en situación de reducción de jornada por razones de guarda legal, por cuidado directo de un menor de diez años y/o por razones de cuidado directo de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del período de reducción de jornada, tanto en la reducción de jornada por guarda legal como por cuidado directo de un familiar, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

En el supuesto que varios trabajadores de un mismo centro de trabajo se acogieran a las medidas contempladas en la legislación vigente sobre reducción de jornada para compatibilizar la vida laboral y familiar, se procederá a ajustar de común acuerdo entre trabajador y empresa el horario de trabajo efectivo, de modo que no queden sin atender las necesidades productivas del centro de trabajo en el que presten sus servicios. En el supuesto de imposibilidad para compatibilizar los horarios entre diferentes trabajadores, tendrá preferencia para la elección aquel que primero ejercite la reducción de jornada basada en estas causas.

En cuanto a la reducción de jornada las partes intentarán promover el acuerdo, no obstante, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y particularmente en los artículos 37.5 del ET, en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, así como el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

### 23.2. Reducción de jornada para personas víctimas de violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

## CAPÍTULO VI

### Retribuciones

**Art. 24. Estructura salarial.**—Las retribuciones del trabajador por jornada y horario completo de trabajo estarán constituidas por los siguientes conceptos:

Salario base.

Gratificaciones extraordinarias.

Paga de marzo.

Plus transporte.

Complemento *ad personam*.

Plus de festivos.

Plus funcional, en aquellas empresas que lo tengan expresamente establecido. Tal complemento tendrá el carácter de no consolidable habida cuenta que su devengo y percepción depende exclusivamente del puesto de trabajo asignado al trabajador. Se incluyen dentro de este complemento, entre otros, los denominados «plus de cargo», «plus de jefatura», «plus de responsabilidad y/o dedicación», «plus de puesto», «plus de dirección», «plus de cargo jefatura» y «plus de destino».

Los incrementos salariales correspondientes a los años de vigencia de convenio que se detallan a continuación, serán de aplicación sobre todos los conceptos salariales especificados en los párrafos anteriores del presente artículo (artículo 24 estructural salarial).

Año 2008:

Para el año 2008 se aplicará el IPC real del año 2008 (1,4%) incrementado en 0,6% con efectos retroactivos del 1 de enero de 2008.

Año 2009:

Las tablas salariales correspondientes al año 2009, mantendrán en vigor los salarios recogidos en las tablas de 2008, a excepción del subnivel 1 del nivel 6 que queda suprimido de acuerdo con la disposición transitoria primera, a partir de la firma del actual convenio colectivo.

Con efectividad 1-1-2010 la tabla salarial vigente para el año 2009, será actualizada con el IPC real de dicho año, una vez sea conocido. Si el IPC publicado fuera negativo, se mantendrán vigentes las tablas salariales que en ese momento estuvieran percibiendo los trabajadores.

Año 2010:

Con efectividad 1-1-2010 y una vez actualizada la tabla salarial de 2009, de acuerdo al párrafo anterior, entrara en vigor la nueva tabla salarial con los nuevos niveles de progresión y promoción en las distintas categorías ligadas al nuevo ordenamiento laboral con los incrementos pactados para el año 2010, del IPC previsto incrementado este, en un 25% del mismo IPC previsto para el 2010, con cláusula de revisión salarial entre la diferencia del IPC real y el IPC previsto en caso de que el real supere al previsto.

Con efectividad referida del 1-1-2010 los niveles de ingreso en el sector serán los establecidos en el nuevo ordenamiento laboral.

Excepcionalmente y en exclusiva para aquellos trabajadores que hubieran ingresado en el sector o alcanzado el subnivel 2 en el año 2009, consolidarán el nivel 1 correspondiente al nivel de ingreso en la nueva tabla, a lo largo del año 2010, de acuerdo a lo establecido en la disposición transitoria segunda.

Año 2011:

Con efectividad 1-1-2011 se incrementaran las tablas salariales de 2010, en el IPC previsto para 2011 incrementado éste en el 25% del mismo IPC previsto, con cláusula de revisión entre la diferencia del IPC real y el IPC previsto en el caso que el real supere al previsto.

Los incrementos anteriormente reseñados para el período 2008 al 2011 serán de aplicación para todos los conceptos salariales reseñados en el artículo 23 del anterior convenio colectivo.

**Art. 25. Salario base.**—Los salarios base mensuales, por jornada ordinaria completa, correspondientes a los niveles profesionales referidos en el artículo 6, serán los siguientes:

#### Año 2008

Nivel de responsabilidad número 1	1.239,00 x 16 pagas
Nivel de responsabilidad número 2	1.200,24 x 16 pagas
Nivel de responsabilidad número 3	1.084,09 x 16 pagas
Nivel de responsabilidad número 4	1.045,35 x 16 pagas
Nivel de responsabilidad número 5	885,04 x 16 pagas
Nivel de responsabilidad 6 (subnivel 3)	806,64 x 16 pagas
Nivel de responsabilidad 6 (subnivel 2)	728,23 x 16 pagas

Nivel de responsabilidad 6 (subnivel 1)	571,44 x 16 pagas
---	-------------------

**Año 2009**

Nivel de responsabilidad número 1	1.239,00 x 16 pagas
Nivel de responsabilidad número 2	1.200,24 x 16 pagas
Nivel de responsabilidad número 3	1.084,09 x 16 pagas
Nivel de responsabilidad número 4	1.045,35 x 16 pagas
Nivel de responsabilidad número 5	885,04 x 16 pagas
Nivel de responsabilidad 6 (subnivel 3)	806,64 x 16 pagas
Nivel de responsabilidad 6 (subnivel 2)	728,23 x 16 pagas
Nivel de responsabilidad 6 (subnivel 1)	571,44 x 16 pagas

Los trabajadores adscritos el día 1 de enero de 1996 al antiguo nivel seis y que se incorporaron al nuevo nivel de responsabilidad 5 percibirán, con independencia de las retribuciones previstas en los demás artículos, del presente convenio, y en concepto de «complemento nivel 6», a partir del 1 de enero de 1998 la cantidad de 8,53 euros en cada una de las 12 mensualidades ordinarias y las 4 pagas extraordinarias, revisable en años sucesivos en el mismo porcentaje que el salario base del nivel 5. En la cláusula adicional séptima, se refleja el valor del presente complemento nivel 6 para los años 2008 y 2009 (quedando pendiente lo anteriormente citado para el año 2010 y 2011).

Los trabajadores adscritos al nivel 6 percibirán los salarios bases señalados en las 12 mensualidades ordinarias y en las gratificaciones extraordinarias.

Cuando las empresas abonen los salarios mediante cheques bancarios, procurarán librar tales instrumentos de pago sobre entidades bancarias de la máxima proximidad posible al centro de trabajo y, en el supuesto de que el horario de los trabajadores coincida con el bancario, se concederá a los mismos el tiempo necesario para hacer efectivo tal instrumento de pago, pero garantizando en todo caso, la continuidad del servicio, de forma que no se produzca una salida masiva y simultánea de los trabajadores, procurando que las respectivas oficinas o departamentos queden siempre atendidos. Cuando se opte por efectuar el pago por transferencia bancaria deberá asegurarse que el abono en cuenta o libreta se produzca en la fecha habitual de pago.

**Art. 26. Gratificaciones extraordinarias.**—Las gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre, serán abonadas a todo el personal a razón de una mensualidad de retribución real cada una de ellas los días 30 de junio y 30 de diciembre, respectivamente. Independientemente, el personal afectado por el presente convenio percibirá, en el día 30 de septiembre de cada año, otra gratificación por el mismo importe que las de julio y diciembre.

Estas gratificaciones se harán efectivas al trabajador que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesara durante el mismo, prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual la fracción de mes se computará como unidad completa. Las gratificaciones extraordinarias se devengarán a razón de 1/12 en cada uno de los meses naturales en los que el trabajador preste sus servicios y se abonarán en las fechas previstas en el presente convenio colectivo. De esta forma, los trabajadores devengarán en cada mes natural 1/12 de cada una de las tres

gratificaciones extraordinarias y 1/12 de la paga de marzo prevista en el artículo 26 del Convenio Colectivo.

La empresa podrá prorratear, previo aviso, el abono de las gratificaciones extraordinarias a lo largo de las 12 mensualidades del año.

**Art. 27. Paga de marzo.**—Los trabajadores percibirán una paga por el importe de una mensualidad de la retribución real que vinieran percibiendo, la cual se hará efectiva en el día 30 de marzo de cada año, estándose a lo previsto en el párrafo segundo del artículo anterior respecto al tiempo de permanencia del trabajador en la empresa.

La empresa podrá prorratear, previo aviso, el abono de la paga de marzo a lo largo de las 12 mensualidades del año.

**Art. 28. Antigüedad.**—El régimen de aumentos retributivos por años de servicio previsto en el artículo 26 del convenio colectivo para los años 1994 y 1995, o en cualquier otra norma legal o convencional, queda sin efecto alguno en el ámbito de las relaciones laborales regidas por este convenio, por lo que los trabajadores afectados no devengarán complemento alguno derivado de dicho régimen, sin perjuicio de los derechos adquiridos y del derecho a los trienios correspondientes con anterioridad al 1 de enero de 1996, que se conservarán en la forma que se determina en la disposición transitoria segunda de este convenio a título personal.

**Art. 29. Plus de transporte.**—En concepto de compensación de gastos por transporte y distancia los trabajadores percibirán, las cantidades siguientes:

#### Año 2008

Trabajadores incluidos en los niveles 1 a 4	101,57 x 11 pagas
Trabajadores incluidos en el nivel 5	73,43 x 11 pagas
Trabajadores incluidos en el nivel 6	59,49 x 11 pagas

#### Año 2008

Trabajadores incluidos en los niveles 1 a 4	101,57 x 11 pagas
Trabajadores incluidos en el nivel 5	73,43 x 11 pagas
Trabajadores incluidos en el nivel 6	59,49 x 11 pagas

Estas cantidades serán abonadas mensualmente, en once pagos iguales, junto con los salarios correspondientes.

Este importe se configura con carácter de no absorbible ni compensable respecto de los conceptos retributivos, no abonándose con las gratificaciones extraordinarias.

Este importe no tendrá la consideración legal de salario y por lo tanto no formará parte de la base de cotización al régimen general de seguridad social.

**Art. 30. Salidas y dietas.**—Si por necesidades del servicio hubiere de desplazarse algún trabajador de la localidad en que habitualmente tenga su destino, la empresa correrá con todos los gastos que dicho desplazamiento le origine directamente imputables a la ejecución del servicio.

Cuando el trabajador no pueda regresar a comer a su domicilio por encomendarle la empresa trabajos distintos a los habituales, aun cuando sea dentro de su localidad, tendrá derecho a la dieta por comida.

Las empresas podrán, en todo caso, compensar los gastos por desplazamiento, almuerzos, cenas y alojamiento, a su elección, en metálico o en especie mediante la reserva a favor del trabajador de la prestación de tales servicios en establecimientos hoteleros o de restauración.

## CAPÍTULO VII

### Previsión social

**Art. 31. Jubilación.**—El trabajador que lo desee, y de común acuerdo con la empresa, podrá acogerse a la jubilación anticipada, teniendo derecho, en tal caso, a los premios de jubilación que se indican a continuación:

1. Trabajadores con 60 años.

Con más de 30 años de antigüedad en la empresa: 12 meses.

Entre 25 y 30 años de antigüedad en la empresa: 10 meses.

Entre 20 y 25 años de antigüedad en la empresa: 9 meses.

Entre 15 y 20 años de antigüedad en la empresa: 7 meses.

Entre 10 y 15 años de antigüedad en la empresa: 5 meses.

2. Trabajadores con 61 años.

Con más de 30 años de antigüedad en la empresa: 10 meses.

Entre 25 y 30 años de antigüedad en la empresa: 8,50 meses.

Entre 20 y 25 años de antigüedad en la empresa: 7,50 meses.

Entre 15 y 20 años de antigüedad en la empresa: 6 meses.

Entre 10 y 15 años de antigüedad en la empresa: 4,25 meses.

3. Trabajadores con 62 años.

Con más de 30 años de antigüedad en la empresa: 9 meses.

Entre 25 y 30 años de antigüedad en la empresa: 7,50 meses.

Entre 20 y 25 años de antigüedad en la empresa: 6,50 meses.

Entre 15 y 20 años de antigüedad en la empresa: 5 meses.

Entre 10 y 15 años de antigüedad en la empresa: 4 meses.

4. Trabajadores con 63 años.

Con más de 30 años de antigüedad en la empresa: 8 meses.

Entre 25 y 30 años de antigüedad en la empresa: 6 meses.

Entre 20 y 25 años de antigüedad en la empresa: 5 meses.

Entre 15 y 20 años de antigüedad en la empresa: 4 meses.

Entre 10 y 15 años de antigüedad en la empresa: 3 meses.

5. Trabajadores con 64 años.



Con más de 30 años de antigüedad en la empresa: 4 meses.

Entre 25 y 30 años de antigüedad en la empresa: 3,50 meses.

Entre 20 y 25 años de antigüedad en la empresa: 3 meses.

Entre 15 y 20 años de antigüedad en la empresa: 2,50 meses.

Entre 10 y 15 años de antigüedad en la empresa: 2 meses.

A estos efectos, el importe de las mensualidades sobre las que giran los premios estarán constituidas por el salario base y los complementos personales del trabajador, sin el prorrateo de las pagas extraordinarias y de la paga de marzo.

Cuando el trabajador reúna las condiciones generales exigidas para causar pensión de jubilación con arreglo a las normas reguladoras de la seguridad social de que se trate, con excepción de la edad, que habrá de ser inferior a tres años, como máximo, a la ordinaria de jubilación del correspondiente régimen, podrá acordar con el empresario una reducción de la jornada de trabajo y del salario equivalente al 50 por 100, pasando a tener su contrato de trabajo la consideración a tiempo parcial, pasando entonces el trabajador a la situación de jubilado parcial prevista legalmente.

**Art. 32. Defunción.**—En el caso de defunción, la empresa, en concepto de ayuda, abonará el importe de cinco mensualidades de salario sin la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias ni la paga de marzo, al cónyuge, hijos, ascendientes o personas legalmente designadas por el trabajador a estos efectos.

**Art. 33. Plan de pensiones.**—Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio podrán con carácter voluntario constituir, suscribir o adherirse a un plan o fondo de pensiones sectorial al amparo de lo dispuesto en la ley de ordenación y supervisión de seguros privados, disposición adicional 11.<sup>a</sup> por la que se da nueva redacción a la Ley 8/1987, de 8 de junio, de regulación de los planes y fondos de pensiones, desarrollada reglamentariamente por Real Decreto 1307/1988, de 30 de septiembre. Tal plan de pensiones tiene el carácter de mecanismo de ahorro y previsión tendente a que el beneficiario adquiera el derecho a percibir una pensión de carácter privado, no complementaria a las de la seguridad social en los casos previstos en el apartado 5.º del presente artículo. El plan de pensiones se instrumentaliza a través de la constitución de un fondo de pensiones en el que se integrarán las aportaciones que realicen los promotores, en este caso las empresas, y los partícipes, en este caso los trabajadores.

Así, promotores serán las empresas afectadas por el presente convenio colectivo que voluntariamente insten la creación del plan de pensiones. Partícipes serán los trabajadores que se adhieran al citado plan. Beneficiarios serán igualmente los trabajadores por ser quienes tendrán derecho a las prestaciones que contempla el plan y las personas que estos últimos designen para el caso de fallecimiento.

Las empresas afectadas por el presente convenio podrán adherirse de forma voluntaria al plan de pensiones de carácter sectorial previsto en el presente artículo. Las aportaciones económicas que integrarán el correspondiente fondo de pensiones serán realizadas por las empresas, en la cuantía de 18,03 € mensuales cada uno de los doce meses del año, y por los trabajadores que presten sus servicios en las mismas, en la cuantía de 6,01 € mensuales cada uno de los doce meses del año. A tal efecto las empresas están autorizadas a detraer de las correspondientes percepciones

salariales la cantidad señalada como aportación del trabajador al plan, debiéndose reflejar, en tal caso, la deducción por este concepto en el correspondiente recibo de salarios.

El plan de pensiones será de aportación definida, y no complementario a las prestaciones públicas de la seguridad social. Las aportaciones realizadas por promotores y partícipes tendrán el carácter de irrevocables e indisponibles. Los derechos consolidados a favor de los partícipes podrán ser libremente transferidos de un plan a otro en los supuestos de cese de la relación laboral del trabajador. El funcionamiento y la ejecución del plan de pensiones serán supervisados por una comisión de control, constituida al efecto e integrada por representantes de los promotores y de los partícipes de conformidad con las normas legales dictadas al efecto.

Las prestaciones derivadas del plan consistirán en una renta a satisfacer al partícipe, por capitalización de las aportaciones y sus rendimientos, a partir de la fecha en el que el beneficiario alcance los 65 años, o a partir de los 60 años de edad en los supuestos de jubilación anticipada; o le sea reconocido el grado de invalidez total y permanente o invalidez absoluta según la normativa vigente en cada momento. En caso de fallecimiento del beneficiario la prestación del plan consistirá en la entrega, una sola vez, y a favor de sus herederos, del capital equivalente al valor del fondo. Las prestaciones periódicas derivadas del plan se percibirán por los beneficiarios en forma de renta sobre el valor del fondo acumulado, de carácter periódico.

Para las empresas afectadas por el presente convenio que a lo largo del año 2000 insten o se adhieran al plan de pensiones previsto en el mismo, no serán de aplicación, desde el momento de la adhesión, los artículos 31 y 40 del presente convenio colectivo, relativos a defunción y seguro de accidentes.

Aquellas empresas que no se adhieran voluntariamente al plan a lo largo del año 2000 podrán adherirse al mismo a partir del 1 de enero de 2001, si bien, además de las prestaciones periódicas previstas en el presente convenio, habrán de realizar una aportación extraordinaria inicial al fondo equivalente, alternativamente:

A la provisión contable que sería necesario realizar para atender la contingencia de jubilación anticipada prevista en el art. 30 del presente Convenio Colectivo, determinada y cuantificada por medio de un estudio actuarial elaborado al efecto. Tal provisión se dividirá entre el número de trabajadores de la empresa y el cociente será la aportación extraordinaria inicial por trabajador prevista.

O a la suma de las aportaciones con cargo a la empresa y al trabajador devengadas a partir del 1 de enero de 2000 en los términos y por las cuantías previstas en el presente convenio y hasta el momento en el que se produzca la efectiva adhesión al plan.

Si por cualquier circunstancia un trabajador perteneciente a una empresa adherida al plan sectorial dejara de prestar sus servicios en la misma podrá, o bien dejar en suspenso el plan o bien continuar con las aportaciones al mismo, debiendo en tal caso realizarlas el trabajador íntegramente por cuenta propia. Si el trabajador volviera a prestar sus servicios para una empresa afectada por el presente convenio, y adherida al plan de pensiones sectorial, volverá a surtir efecto el sistema de aportaciones con cargo a la empresa y al trabajador previsto en el presente convenio.

Las obligaciones de toda índole, con cargo a empresa y trabajador, previstas en el presente convenio, relativas a los planes de pensiones entrarán en vigor el día 1 de enero de 2000.

Las adhesiones al plan de pensiones contemplado en este artículo se llevarán a efecto por acuerdo mutuo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y obligará a la totalidad de la plantilla de la empresa afectada.

A partir de 1 de enero de 2001 las aportaciones al plan de pensiones correspondientes a dicho año se incrementarán en el mismo porcentaje previsto para los incrementos salariales correspondientes al año 2001. Para los años sucesivos las aportaciones al plan serán revisadas en la cuantía que se pacte en cada convenio colectivo.

**Art. 34. Incapacidad temporal (IT).**—Se establece como mejora a la acción protectora de la seguridad social que, a cargo de la empresa en las situaciones de IT, el trabajador perciba la diferencia existente entre la prestación económica de la seguridad social y el cien por cien del salario real, tomando como base para su cálculo el del mes anterior al de la baja por IT, a partir del día que tenga derecho al percibo de dichas prestaciones económicas, y por un período máximo de 12 meses a contar desde la fecha de inicio de la situación de IT. No obstante este período máximo, si la entidad gestora o mutua de accidentes de trabajo o empresa colaboradora, dictara resolución expresa de prórroga legal de la situación de IT, el trabajador continuará percibiendo dicha diferencia económica.

En caso de enfermedad justificada con preaviso a la empresa, el trabajador percibirá el 50 por ciento de su salario sin que este beneficio pueda exceder de 4 días al año.

En el caso de que se produzca variación en el régimen jurídico en las prestaciones económicas de la seguridad social en materia de IT, se llevarán a cabo las adecuaciones oportunas de la presente regulación a través de la comisión paritaria.

Los beneficios y mejoras previstos en el presente artículo no se aplicarán a aquellos trabajadores con un grado de absentismo laboral superior al 5% en el año inmediatamente anterior. No se computarán para determinar este grado de absentismo las ausencias por permisos retribuidos y/o justificados, ni la participación en huelgas legales, los permisos por utilización de horas sindicales, y permisos por maternidad, paternidad, situaciones de riesgo durante el embarazo, así como por enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia.

**Art. 35. Estudios.**—El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, con los límites previstos en el art. 18 del Convenio Colectivo.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o de perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

**Art. 36. Formación profesional.**—A) Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, los trabajadores deberán asistir, a juicio de la empresa, a

los cursos de formación profesional que se impartan en centros oficiales, asociaciones profesionales, compañías aéreas, de ferrocarril o marítimas.

Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, la empresa podrá concertar con el trabajador la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo.

Si tales cursos hubieran sido organizados por la propia empresa, se realizarán, siempre que sea posible, en horas de trabajo al menos parcialmente.

La competencia para realizar las gestiones necesarias tendentes al establecimiento de los cursos de formación de que se trata, corresponderá a la empresa.

B) Formación continua: Se estará a lo dispuesto en las normas que en cada momento estén en vigor, en lo referido al modelo de formación para trabajadores y trabajadoras mediante la aplicación de bonificaciones a las empresas participantes, (Orden TAS/500/2004, de 13 de febrero).

En la actualidad las acciones de formación continua en empresas están reguladas en la OM TAS/2307/2007, de 27 de julio, en desarrollo del RD 395/2007.

C) A este respecto y con el fin de producir la adecuación del personal a las nuevas técnicas incorporadas al sector, se establece un período de 40 horas para la formación profesional y, para cada uno de los trabajadores, durante el período de vigencia del presente convenio. La utilización de estas horas de formación deberá ser solicitada por el trabajador a la empresa, especificando los contenidos y horarios del curso que pretenda realizar; en cualquier caso la solicitud formulada por el trabajador deberá estar vinculada al desarrollo del puesto de trabajo que actualmente ocupa. Por su parte la empresa facilitará, siempre que sea posible, que dicha formación se realice dentro de la jornada ordinaria de trabajo.

**Art. 37. Uniformes.**—Las empresas que exijan uniformes a los trabajadores tendrán la obligación de proporcionar los mismos. La dotación será de cuatro uniformes cada dos años, dos para invierno y dos para verano. Las empresas facilitarán el uso de falda o pantalón a opción de las trabajadoras.

El personal de oficios varios tendrá derecho al vestuario que determinen las disposiciones en materia de prevención de riesgos laborales.

**Art. 38. Seguridad y salud laboral.**—En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre) y sus normas de desarrollo.

Las partes aceptan por imperativo legal la adaptación de los edificios según legislación y que los reconocimientos médicos se evalúen en función de las enfermedades profesionales del sector, así como la realización de pausas en los trabajos frente a pantallas o sedentarios, conforme a la legislación vigente.

La Comisión Mixta paritaria del Convenio Colectivo tendrá competencias para la aplicación al Sector de la Normativa vigente en materia de salud y seguridad en el trabajo.

**Art. 39. Productividad y absentismo.**—Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan y acuerdan que la Comisión Paritaria entenderá en los asuntos siguientes:

1. Establecimiento del sistema de medición de la productividad adecuada a las circunstancias sectoriales y del nivel del índice de productividad normal o período base para las comparaciones.

2. Establecimiento de garantías acerca de la distribución de las mejoras de rentabilidad obtenidas por aumento de productividad.

3. Establecimiento de medidas correctoras del absentismo en función de circunstancias del sector, territoriales o de empresa, partiendo de criterios objetivos para su medición y para alcanzar un coeficiente normal y reducir el absentismo injustificado.

La Comisión Paritaria dispondrá de la información necesaria para cumplir todo su cometido y alcanzar sus objetivos.

La introducción de los temas tratados se realizará de mutuo acuerdo de forma progresiva, tomando en consideración las circunstancias que concurren en cada caso y cuando ambas partes lo consideren oportuno, a través de acuerdos específicos en el ámbito de la empresa.

**Art. 40. Innovaciones tecnológicas.**—La Comisión Paritaria estudiará los temas relativos a innovaciones tecnológicas sobre la base de los siguientes principios, todo ello sin perjuicio de la capacidad organizativa del empresario:

1. Impedir la injustificada pérdida de empleos y la innecesaria movilidad geográfica no voluntaria.

2. Condiciones idóneas de trabajo en cuanto a labores repetitivas, la salud y la higiene.

3. Reciclaje de aquellos trabajadores afectados por las innovaciones tecnológicas.

4. La concertación y negociación de la aplicación de cambios y tecnologías tras un detallado conocimiento de las diferentes opciones que existen, evaluando las consecuencias que puedan reportar en cuanto a la organización del trabajo.

5. Información adecuada sobre las necesidades de mano de obra y la cualificación exigida. En relación con lo anteriormente expuesto se deberán tener en cuenta los siguientes factores:

a) No tener en cuenta sólo los factores técnicos y económicos del cambio sino los sociales.

b) Que la implantación de las nuevas tecnologías debe hacerse mediante un proceso escalonado en sus etapas como medio de protección de los intereses de los trabajadores.

En el ámbito de la empresa se podrán crear, previo mutuo acuerdo, comités paritarios de seguimiento cuando fueran a producirse innovaciones tecnológicas.

**Art. 41. Seguro de accidentes.**—Los empresarios deberán tener concertada una póliza que garantiza a los trabajadores un capital de 27.000 €. Para los casos de muerte o invalidez permanente derivados de accidente que pueda producirse durante

todo el día —24 horas— a percibir por sí mismos y por los beneficiarios designados en su caso, y en las condiciones generales y/o particulares establecidas en la póliza.

La prima de dicho seguro irá por cuenta exclusiva de la empresa.

## CAPÍTULO VIII

### Infracciones y sanciones

**Art. 42. Faltas de los trabajadores.**—Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas reguladas por este Convenio se calificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves o muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los puntos siguientes:

Son faltas leves:

1. Dos faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
2. La no comunicación con la antelación debida de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. Falta de aseo personal y limpieza personal.
4. Falta de atención y diligencia con el público.
5. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
6. Cualesquiera otros incumplimientos contractuales de gravedad semejante previstos en el art. 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Son faltas graves:

1. Faltar un día al trabajo sin justificación.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
4. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
5. La cometida contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a los superiores.
6. La reincidencia en las faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
7. El abandono del trabajo sin causa justificada.
8. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.
9. Más de dos faltas de puntualidad al mes sin justificar.
10. Cualesquiera otros incumplimientos contractuales de igual gravedad previstos en el art. 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Son faltas muy graves:

1. Faltar al trabajo dos días al mes sin causa justificada.
2. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

3. El hurto, robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado falsear datos ante el Jurado, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

4. La simulación comprobada de enfermedad, inutilidad, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; la continua y habitual falta de aseo y limpieza personal, que produzca quejas justificadas de los compañeros; la embriaguez durante el trabajo; dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la Empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad; la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.

5. Las faltas al respeto de la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, comprendidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

6. Más de cinco faltas de puntualidad al mes sin justificar.

7. Cualesquiera otros incumplimientos contractuales de igual gravedad establecidos en el art. 54 del Estatuto de los Trabajadores.

**Art. 43. Sanciones.**—Las sanciones que las empresas puedan aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Un día de suspensión de empleo y sueldo.

B) Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a sesenta días.
- b) Inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría superior.

C) Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de sesenta días a ciento veinte días.
- b) Inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría.
- c) Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

En cuanto a prescripción de las faltas, regirán los plazos previstos en el art. 60.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Siempre que se trate de faltas muy graves la empresa podrá acordar la suspensión de empleo y sueldo, como medida previa y cautelar, por el tiempo estrictamente necesario para el esclarecimiento de los hechos, con el límite de un mes, sin perjuicio de la sanción que deba imponerse. Esta suspensión será comunicada a los

representantes de los trabajadores. De ser revocada la sanción por la jurisdicción competente, la empresa se verá obligada al abono de los salarios correspondientes a la suspensión cautelar de empleo y sueldo acordado.

Las empresas habrán de comunicar a la representación de los trabajadores y al propio trabajador el pliego de cargos por faltas graves y muy graves en donde se concreten los hechos imputados. Será necesaria la apertura de un período de alegaciones de los representantes de los trabajadores y del propio trabajador con una duración mínima de tres días tras el cual, se hayan presentado o no escritos de alegaciones, la empresa podrá imponer la sanción que considere más adecuada. De la carta de sanción se dará copia a la representación legal de los trabajadores simultáneamente a la comunicación al propio afectado.

**Art. 44. Potestad sancionadora.**—La facultad de imponer las sanciones corresponde a la empresa que pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores las que se refieran a faltas graves y muy graves.

**Art. 45. Abuso de autoridad.**—Cuando un trabajador estime la existencia de abuso de autoridad en la actuación profesional de algún superior, será perceptiva la notificación a la empresa a través de los representantes de los trabajadores.

Recibida la denuncia, la dirección de la empresa instruirá el correspondiente expediente y adoptará, en el plazo más breve posible, la resolución pertinente. En caso de acordarse sanciones, éstas se ajustarán a las previstas en el artículo 42 del Convenio.

Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, entre otros al respeto de su intimidad y la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores serán constituidos de infracción laboral.

## CAPÍTULO IX

### Sindicatos, Comités de Empresa y Delegados de Personal

**Art. 46. De los sindicatos.**—Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas, y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los sindicatos podrán remitir información a las empresas, a fin de que sea distribuida, fuera de hora de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo existirán tablones de anuncios, en los que las secciones sindicales legalmente implantadas podrán difundir aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato, debiendo informar previamente al empresario.



El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

El delegado sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas empresas, y designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a quien represente.

Serán funciones de los delegados sindicales:

1.º Representar y defender los intereses del sindicato a quien representan, y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y las respectivas empresas.

2.º Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de seguridad e higiene en el trabajo, Comités paritarios de interpretación con voz pero sin voto.

La representación sindical de la empresa podrá elaborar informes que se unirán a los que realice el Comité de seguridad e higiene.

3.º Tendrán acceso a la misma información-documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley a los miembros del Comité de Empresa.

4.º Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

5.º Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato y en el expediente contradictorio que en su caso se trámite.

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo en general, y sobre todo, proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y a cualquiera de sus posibles consecuencias.

6.º Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de horas efectivas de trabajo.

7.º Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el delegado, un tablón de anuncios, que deberá establecerse dentro de la empresa y en un lugar donde se garantice en la medida de lo posible un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

8.º En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa vigente.

9.º Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias.

10.º Cuota sindical.—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

11.º Excedencias.—Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretario del sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

12.º Participación en las negociaciones de convenio colectivos.—A los delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales implantadas nacionalmente y que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

**Art. 47. De los comités de empresa y delegados de personal.**—Los comités de empresa y delegados de personal gozarán de los derechos y facultades concedidas por las leyes.

Las centrales sindicales, miembros de comités de empresa o intercentros y delegados de personal podrán utilizar el correo electrónico e Internet de las empresas solamente para el ejercicio de su cometido sindical y siempre que dicha utilización no interfiera el trabajo habitual de las empresas y de sus trabajadores.

En cuanto al crédito de horas mensuales retribuidas de que dispone cada uno de los miembros del comité o delegado de personal, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 68, e), del Estatuto de los Trabajadores, se pacta la acumulación de horas de los distintos miembros, y en su caso, de los delegados de personal, en uno de sus componentes, sin rebasar el máximo total. Esta acumulación se podrá llevar a cabo entre los distintos miembros o delegados de una misma candidatura electoral en uno de los candidatos elegidos.

El ejercicio de la acumulación horaria antes citada por el trabajador, no supondrá menoscabo o merma alguna de todos sus derechos reconocidos o que se reconozcan, colectivamente, en el transcurso de su ejercicio, a los de su misma categoría o nivel.

Asimismo el ejercicio de la libertad sindical no conllevará en ningún caso perjuicios o menoscabos que produzcan consecuencias negativas en la situación profesional y/o económica del titular del derecho. Un trabajador liberado o relevado del servicio para realizar funciones sindicales no podrá sufrir ningún perjuicio económico y/o profesional respecto de su situación anterior.

No se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegado de personal o miembros de comités como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados, y por los que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de comités o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

En el ámbito del presente Convenio Colectivo se podrán constituir comités intercentros en aquellas empresas que cuenten con centros de trabajo en más de tres provincias, de conformidad con lo que al respecto establece el art. 63 del Estatuto de los Trabajadores. Los miembros del comité intercentros deberán de ser miembros de comité de empresa o delegados de personal. Tendrán las mismas garantías, competencias y funciones reconocidas a los comités de empresas y delegados de personal si bien estas últimas se circunscribirán al tratamiento de los asuntos de carácter general que excedan del ámbito de un centro de trabajo de la empresa. Así mismo será el órgano encargado de estudiar y plantear a los trabajadores todas aquellas iniciativas, medidas o acciones que se estén desarrollando en la empresa y de naturaleza social o profesional. El número mínimo de miembros del comité intercentros será:

Número de trabajadores en la empresa	Numero de miembros del comité intercentros
Hasta 250	5
De 251 a 500	7
Más de 500	9

La condición de miembro del comité intercentros no supondrá que el trabajador afectado cuente con un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación superior al fijado en el Art. 68 del Estatuto de los Trabajadores. Como excepción, el Presidente del comité intercentros contará con un suplemento de crédito de 20 horas mensuales adicionales en las empresas de más de 500 trabajadores, y de 10 horas mensuales en las de más de 250 trabajadores.

Lo pactado en el presente capítulo mantendrá la vigencia temporal de este Convenio, salvo que en el transcurso de dicho período, medie una ley acerca de este tema, en cuyo caso, las partes deberán realizar las acomodaciones correspondientes mediante nuevo pacto acerca de esta materia.

## CAPÍTULO X

### Compensación, absorción y garantías

**Art. 48. Absorción y compensación.**—Las retribuciones establecidas en el presente Convenio, con las únicas excepciones de los importes a que ascienden el «plus de transporte» establecido en el artículo 28 y, en su caso, el (extinguido) «complemento *ad personam*» por años de servicio (antigüedad)», serán absorbibles y compensables hasta donde alcancen con las mejoras y retribuciones que sobre los

mínimos reglamentarios viniesen abonando las empresas. Cualquiera que sea el motivo, la denominación y la forma de dichas mejoras, presentes o que puedan establecerse por disposición legal.

**Art. 49. Garantías *ad personam*.**—Se respetarán las situaciones personales que globalmente excedan de lo pactado en su contenido económico.

## CAPÍTULO XI

### Comisión Mixta Paritaria

**Art. 50. Comisión Paritaria.**—Dentro de los quince días siguientes a la publicación del Convenio Colectivo en el Boletín Oficial del Estado por la autoridad laboral se procederá a la constitución de la Comisión Mixta Paritaria que estará integrada por doce miembros, seis de ellos, serán miembros de las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo, designados mediante el sistema de representación proporcional.

La Comisión se reunirá necesariamente por primera vez dentro de los cinco días siguientes al de la fecha prevista para su creación, en cuya reunión los miembros que la integran establecerán su programa de trabajo, frecuencia y fechas de sus reuniones y demás condiciones que deban regir su funcionamiento, por mayoría absoluta de sus componentes. Serán funciones de la Comisión las siguientes:

- a) La interpretación del Convenio.
- b) El arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración.
- c) La de vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- d) Todas aquellas que el propio Convenio haya previsto su intervención.
- e) Desarrollar los requisitos y condiciones que se precisarán para constituir comités intercentros, determinando sus funciones, competencias, composición y garantías, desarrollando así lo previsto en el art. 46 del Convenio.
- f) Por delegación de la Comisión Negociadora, la Comisión Mixta Paritaria tendrá facultades para desarrollar y modificar para su adaptación a la normativa vigente, si fuera necesario, las previsiones contempladas en el artículo 32 del Convenio Colectivo, relativo al plan de pensiones. A tal efecto, las partes que integran la Comisión Mixta Paritaria podrán auxiliarse de los técnicos que consideren oportunos. Los trabajos de la Comisión Mixta Paritaria sobre esta materia se desarrollarán hasta la finalización del presente Convenio Colectivo, plazo que podrá prorrogarse de común acuerdo. Los acuerdos que se alcancen serán trasladados a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, para su aprobación si procede.
- g) La Comisión Mixta Paritaria tendrá igualmente facultades para informar, seguir y supervisar las adhesiones de las empresas al Plan de Pensiones previsto en el citado artículo, así como para estudiar la evolución en el tiempo del repetido Plan.
- h) Constituirse en comisión de estudios de la aplicación al sector de la normativa de salud, seguridad e higiene laboral vigente en cada momento.
- i) Constituir en el seno de la Comisión un foro entre las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del Convenio, que aborde la discusión y promueva soluciones sobre la situación de las empresas y trabajadores en el sector. Las conclusiones que

se alcancen en dicho foro serán elevadas conjuntamente ante quien corresponda y, en su caso, se incorporarán como parte dispositiva en los posteriores convenios colectivos que se suscriban entre las partes.

j) Definición del ámbito y alcance de los llamados «servicios receptivos».

k) Estudio y determinación de los procedimientos aplicables a la solución extrajudicial de conflictos.

l) Desarrollar todo lo relacionado con la jubilación parcial de los trabajadores, tomando como base la legislación vigente en esta materia.

m) Informar, supervisar y desarrollar lo previsto en la disposición adicional, sobre igualdad de condiciones.

n) Por delegación de la Comisión Negociadora, la Comisión Mixta Paritaria tendrá facultades para desarrollar una nueva redacción en los siguientes apartados, faltas y sanciones de los trabajadores, movilidad geográfica, así como un redactado que clarifique el término desplazamiento. Los acuerdos que se alcancen serán trasladados a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, para su aprobación si procede.

Todas aquellas materias objeto de intervención de esta Comisión que no estuvieran ultimadas al término de la vigencia del Convenio, queda expresamente pactado que se abordarán en la discusión del Convenio que suceda al presente.

Los miembros de la Comisión Mixta Paritaria ostentarán un día de permiso retribuido, coincidente con el de la reunión de dicha Comisión Mixta que no se computará dentro del crédito horario de tratarse de un representante de los trabajadores.

Se considerará domicilio de la Comisión Mixta Paritaria, indistintamente, el de cualquiera de las partes firmantes.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

**Primera. Nuevo Ordenamiento Laboral (NOL). Clasificación profesional.—**  
Criterios generales.

La entrada en vigor del Nuevo Ordenamiento Laboral (NOL), será el día 1-1-2010 de acuerdo a lo pactado en el presente Convenio Colectivo, incorporándose al texto definitivo los artículos relativos a formación y evaluación del desempeño resultante del trabajo realizado por las comisiones técnicas creadas a tal efecto.

La clasificación profesional se ha establecido fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Todos los trabajadores serán adscritos a un grupo, categoría Profesional, a un determinado nivel de progresión y, en su caso, área de trabajo.

Clasificación profesional.

La clasificación profesional que se indica a continuación es meramente enunciativa, y no presupone la obligación de tener provistos todos los Grupos profesionales y áreas establecidos en el presente Convenio Colectivo, si las necesidades organizativas y el volumen de la actividad no lo requieren.

Grupos profesionales.

Entre otros grupos profesionales existirán al menos los siguientes:

Grupo de técnico gestores.

Grupo de agentes de viajes y administración.

Grupo de servicios generales.

Definición de cada uno de los grupos profesionales existentes.

Las funciones que, para cada grupo profesional, se describen a continuación tienen carácter meramente enunciativo y no limitativo.

1. Grupo 1: Técnicos gestores.—Son los que estando en posesión de un título de grado superior o medio, o por sus conocimientos, experiencia profesional y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, tienen atribuidas funciones de gestión, organización, planificación y control que comprenden los trabajos de dirección de carácter central de la empresa, con dependencia de la alta dirección y jerarquía sobre los centros de trabajo de sus respectivos ámbitos y así mismo todas las actividades que sean realizadas por titulados superiores, en ejercicio de la profesión propia de su titulación.

Quedarán encuadrados en este grupo los jefes superiores o titulados superiores, que serán por libre designación o promoción por parte de la empresa.

2. Grupo 2: Agentes de viajes y administración.—Comprende aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas de atención al cliente, de oficina, administrativas, contables, comerciales, manejo del material necesario para el desarrollo de sus actividades, y otras análogas, que desarrollan su actividad profesional en los ámbitos emisor, puntos de venta, receptivo, guías turísticos (con relación laboral), asistentes de guías turísticos (con relación laboral), etc.

Asimismo, realizará cualquier actividad conexas simultánea, antecedente o consecuente con las propias de su división orgánica funcional.

La variedad de las actividades encomendadas a este colectivo aconseja que, sin perjuicio de que exista un conjunto de ellas comunes a todo él, se puedan definir parcelas de actividad tales como:

a) Agentes de viajes.

b) Administración general.

En este se establecen dos subgrupos o categoría profesional:

Subgrupo 1: Mando-Agente Técnico de viajes y Administración.

Subgrupo 2: Ejecución/Supervisión-Agente de viajes y Administración.

Los trabajadores encuadrados en el subgrupo 1 de mando, además de realizar los trabajos de ejecución/supervisión, y a las órdenes del superior jerárquico correspondiente y/o en aplicación de las directrices recibidas, dirigirán los trabajos asignados o realizados en el ámbito de su competencia, y/o estudiando, coordinando o controlando trabajos técnicos administrativos y, especialmente en su caso, distribuirán, coordinarán y controlarán los trabajos de los agentes que realizan funciones de supervisores asignados y el de los colectivos que éstos gestionen, teniendo autonomía, capacidad e iniciativa de decisión para resolver aquellos problemas que puedan plantearse en los turnos de trabajo que estén bajo su responsabilidad.

A la entrada en vigor del NOL corresponderá la adscripción a este subgrupo las actuales categorías del jefe de 1.<sup>a</sup>, jefe de 2.<sup>a</sup>, titulado Auxiliar, cajero con firma, analista de sistemas y analista programador.

Los trabajadores encuadrados en el subgrupo 2 de ejecución-supervisión, Realizará los trabajos de ejecución inherentes a su grupo. Por motivos de organización del trabajo, la dirección designará, entre los agentes de viajes, aquellos que adicionalmente realizarán tareas de supervisión. Dicha supervisión comprende la distribución, coordinación y control de los trabajos del grupo o equipo de las personas que se les asignen.

A la entrada en vigor del NOL corresponderá la adscripción a este subgrupo las actuales categorías de oficial de 1.<sup>a</sup>, oficial de 2.<sup>a</sup>, cajero sin firma, traductor interprete con dos o más idiomas extranjeros y dedicación exclusiva a esta función, promotor, técnico de ventas, técnico auxiliar comercial, guías y asistentes de grupos turísticos(con relación laboral), ayudantes administrativos y comerciales, asistentes y auxiliares.

3. Grupo 3: Grupo de servicios generales Comprenden aquellos trabajadores que realizaran exclusivamente trabajos de servicios auxiliares en el seno de la empresa y el conjunto de sus actividades no se encuentran definidas en ninguno de los grupos anteriores.

A la entrada en vigor del NOL corresponderá la adscripción a este grupo los actuales trabajadores que realicen en exclusiva estas tareas dentro de las categorías de telefonista/recepcionista con dos o más idiomas extranjeros, taquimecanógrafos/as y telefonistas/recepcionistas con un idioma extranjero, transferista intérprete, conductores de autocares y autobuses, conductores, motoristas, ordenanzas, conserje, mozos y personal de limpieza.

#### Progresión y Promoción.

Progresión: Se entiende por progresión como la mejora económica dentro del mismo grupo profesional y subgrupo, y siempre que se reúnan la totalidad de los requisitos establecidos en este convenio colectivo para dicha progresión.

Los tramos de progresión y tiempo de permanencia, así como los criterios para la progresión se establecerán en el capítulo regulador de las condiciones retributivas establecido en el presente Convenio Colectivo.

Los criterios para la referida progresión, los niveles de progresión económica y tiempo de permanencia son los que se recogen a continuación:

A) Criterios para la progresión: Para la referida progresión económica dentro de cada uno de los diferentes grupos profesionales y categorías, se tendrá en cuenta los siguientes criterios: tiempo de permanencia en cada nivel, evaluación del desempeño, y la formación ofertada por la empresa a cada trabajador, produciéndose el paso de un nivel inferior al inmediatamente superior siempre y cuando concurren los siguientes requisitos:

Que se haya cumplido el tiempo de permanencia establecido para cada nivel según lo recogido en la letra B).

Que la evaluación del desempeño del trabajador, realizada por la empresa durante el referido período de permanencia, sea positiva.

Que durante el referido período de tiempo, el trabajador no haya rechazado ninguno de los cursos de formación que, en su caso, le hayan sido ofertados por la compañía con un preaviso y antelación suficiente, siempre y cuando el curso no haya sido cumplimentado antes de cumplir el tiempo establecido para la progresión.

La fecha de la referida progresión se retrasará tantos días como:

Los días de suspensión de empleo y sueldo que haya tenido el trabajador como consecuencia de una sanción firme.

Los días que el contrato de trabajo haya podido estar suspendido como consecuencia de una excedencia o un permiso no retribuido.

En cualquier caso, debe entenderse que la progresión económica solamente se consolidará cuando el trabajador cumpla los tres requisitos anteriormente citados.

B) Niveles de progresión económica y tiempo de permanencia:

Grupo 2: Subgrupo 1: Categoría de mando-agente técnico de agencias de viajes y administración. Se establecen tres niveles de progresión económica según el siguiente escalado:

Nivel	Tiempo de permanencia en cada Nivel
Nivel 3	Indefinido
Nivel 2	3 años
Nivel 1 (de inicio)	3 años

Categoría de ejecución/supervisión.—Se establecen siete niveles de progresión económica según el siguiente escalado:

Nivel	Tiempo de permanencia en cada Nivel
Nivel 7	Indefinido
Nivel 6	3 años
Nivel 5	3 años
Nivel 4	3 años
Nivel 3	3 años
Nivel 2	3 años
Nivel 1 (nivel de entrada)*	1 a 3 años

\* (En el nivel 1 de entrada se podrá permanecer de 1 a 3 años, pudiendo el trabajador solicitar la evaluación del desempeño, finalizado el primer año, siendo en cualquier caso la efectividad de progresión al nivel 2, la de la solicitud de dicha evaluación del desempeño).

C) Trasvase de las Categorías profesionales a los niveles de progresión económica del Nuevo Ordenamiento Laboral (NOL):

Categorías Profesionales artículo 6 del Convenio Colectivo (Niveles Profesionales)	NOL
Nivel 1 y 2	Nivel 10 Niveles de mando Nivel9 Nivel8



	Nivel7	Niveles ejecución/supervisión
	Nivel6	
Nivel 3	Nivel5	Niveles de ejecución
Nivel 3	Nivel4	
	Nivel3	
Nivel 5	Nivel2	
Nivel 6	Nivel1	

El trasvase de los niveles profesionales recogidos en el artículo 6 del Convenio Colectivo a los nuevos niveles de progresión económica del Nuevo Ordenamiento Laboral, para los trabajadores en activo en las agencias de viajes a la implantación el próximo día 1-1-2010, se realizara siguiendo la correspondencia de niveles indicada en el cuadro anterior. Así mismo se especifica que una vez encuadrados en su correspondiente nivel todos los trabajadores tendrán que cumplir los requisitos de antigüedad en el nivel adjudicado, formación requerida en el nivel (pendiente de desarrollo) y superación de la EVD (pendiente de desarrollo), para progresar al nivel superior.

A cada uno de los referidos niveles de progresión económica les será de aplicación los salarios mínimos recogidos en el siguiente cuadro.

#### NUEVAS TABLAS SALARIALES 1-1-2010

Categorías profesionales	NOL	Salario base bruto mensual x 16	Salario base bruto anual	Plus de transporte mensual x 11	Plus de transp orte anual	Salario bruto total anual	Plus NOL x 16	
Niveles de mando	Nivel 10	1.566,05	25.056 ,86	101,57	1.117, 27	26.174,1 3		
	Nivel 9	1.436,75	22.987 ,94	101,57	1.117, 27	24.105,2 1		
	Nivel 1 y 2	Nivel 8	1.318,12	21.089 ,86	101,57	1.117, 27	22.207,1 3	
Niveles ejecución /supervisi ón	Nivel 7	1.209,28	19.348 ,49	101,57	1.117, 27	20.465,7 6		
	Nivel 6	1.151,70	18.427 ,14	101,57	1.117, 27	19.544,4 1		
	Nivel 3	Nivel 5	1.096,85	17.549 ,65	101,57	1.117, 27	18.666,9 2	
Niveles de ejecuci	Nivel 4	Nivel 4	1.044,62	16.713 ,96	101,57	1.117, 27	17.831,2 3	0,73
		Nivel 3	958,37	15.333 ,90	101,57	1.117, 27	16.451,1 7	

ón								
	Nivel 5	Nivel 2	879,24	14.067,80	73,43	807,73	14.875,53	5,80
	Nivel 6	Nivel 1	806,64	12.906,24	59,49	654,39	13.560,63	

Los importes salariales reflejados en esta tabla serán actualizados en el año 2010, en los mismos porcentajes indicados en el artículo 24, del presente Convenio Colectivo.

#### D) Evaluación del desempeño:

La evaluación del desempeño se realizara atendiendo a la valoración que, con arreglo a un cuestionario aprobado por la comisión de seguimiento de NOL (Nuevo Ordenamiento Laboral), se haga respecto de los trabajadores adscritos a cada departamento. En todo caso, el citado cuestionario mantendrá siempre un carácter objetivo, medible y reconocible en el sector.

Esta evaluación se realizará a solicitud del trabajador, una vez cumplido el tiempo mínimo de permanencia en el nivel en el que se encontrase.

La realización de la EVD será obligatoria por parte de la empresa una vez solicitada por escrito por parte del trabajador, con copia a la representación sindical en la empresa o a la comisión paritaria del presente convenio colectivo, en caso de que no la hubiera y una vez cumplimentados los requisitos en materia de formación especificados en el punto A) de este Artículo.

Al obtener la calificación de apto, la efectividad de la progresión (cambio al nivel económico superior) siempre será la de la fecha de dicha solicitud de la EVD.

Los trabajadores que, por motivo de no haber obtenido la calificación de apto requerida en la evaluación del desempeño efectuada, según los criterios establecidos, solamente podrán solicitar una nueva EVD transcurrida un año de la anterior solicitud, siendo esta nueva fecha la de efectividad de la progresión.

#### E) Niveles de entrada:

Personal de nueva contratación:

Categoría de mando: Nivel 1.

Categoría profesional de ejecución/supervisión: Nivel 1, 2 o 3 en función de su antigüedad en el sector y/o formación.

Nivel de entrada 1.—Personal con una formación básica y/o una antigüedad reconocida en el sector de agencias de viajes en el grupo profesional correspondiente de menos de 1 año.

Nivel de entrada 2.—Personal que acredite una formación profesional de grado medio y/o una antigüedad reconocida en el sector de agencias de viajes en el grupo profesional correspondiente de más de 1 año y menos de 3 años.

Nivel de entrada 3.—Personal que acredite una formación profesional de grado superior y/o una antigüedad reconocida en el sector de agencias de viajes en el grupo profesional correspondiente de más de 3 años.

Niveles 4, 5, 6 y 7.—Personal que tenga consolidado dicho nivel de progresión en el grupo laboral correspondiente, por antigüedad reconocida en el sector de agencias de viajes.

#### Promoción.

Se entiende por promoción el acceso a la categoría profesional de mando desde la categoría profesional de ejecución/supervisión por libre designación de la Empresa, a través de las pruebas o por cumplimiento de los requisitos que se establezcan al efecto.

#### Movilidad Funcional.

Podrá aplicarse la movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales, sin que actúe como límite la pertenencia a una determinada categoría o subgrupo profesional.

Ejercerán de límite de dicha movilidad funcional los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador.

A los efectos de este artículo, se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada, o el trabajador tenga el nivel de formación o experiencia requerida. De no producirse los anteriores requisitos, la empresa deberá dotar al trabajador de la formación antes referida.

A los trabajadores objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales, de acuerdo con la Ley.

Con carácter excepcional podrá existir la movilidad funcional entre grupos, siempre que la misma se justifique por razones técnicas u organizativas y por el tiempo necesario para su realización.

#### Trabajos de capacidad disminuida.

La Empresa, por su propia iniciativa o a petición del trabajador a través del comité de seguridad y salud, y siempre que esto sea posible, acoplará al personal cuya capacidad haya disminuido por edad, estado de salud, accidente, etc., a trabajos más adecuados a sus condiciones físicas, previo informe médico de la mutua de accidentes concertada o del servicio médico de la Empresa. El trabajador podrá acompañar su petición con un informe médico de la Seguridad Social.

Independientemente, el trabajador deberá aportar el grado de minusvalía reconocido por la Consejería de Servicios Sociales u Organismo equivalente.

El personal que hubiera sufrido accidente de trabajo o enfermedad profesional tendrá preferencia absoluta para esta readaptación.

Esta reasignación de tareas conllevará, en su caso y cuando así corresponda, la oportuna reclasificación salarial.

#### Plus de Funciones. (Ligados al puesto de trabajo).

Tendrán derecho a la percepción de este plus aquellos trabajadores que voluntariamente a propuesta de la empresa realicen funciones distintas y adicionales a las prevalentes a su grupo y nivel que venían realizando, o de aquellas que pudiesen especificarse en su contrato laboral.

Se detallará en la nómina, en la columna adaptada al efecto, con la siguiente denominación: «Plus de función».

Con el objetivo de potenciar la profesionalidad de los trabajadores que realizan estas funciones, se establece que los importes correspondientes a dicho «Plus de función» tendrán carácter de trabajo efectivo y en consecuencia, se cobrarán los meses en los que el trabajador las realice, durante ese tiempo estas cantidades no serán absorbibles ni compensables, salvo que el trabajador obtuviera la categoría profesional correspondiente a la tarea por la que se estableció el plus, así mismo estarán sujetas a las mismas revisiones salariales que se pacten.

El importe mínimo correspondiente a este plus queda fijado en 100 euros al mes, esta cantidad podrá ser mejorada en el seno de las empresas, mediante negociación con los representantes legales de los trabajadores, o con los trabajadores directamente en caso de que no existiera representación.

Para aquellos trabajadores que vinieran percibiendo a la entrada en vigor de la presente normativa, cantidades por alguno de los pluses reflejados en el artículo 24, seguirán percibiendo los mismos hasta que el trabajador obtenga la categoría profesional correspondiente a la tarea por la que se estableció el plus, durante ese tiempo estas cantidades no serán absorbibles ni compensables, así mismo estarán sujetas a las mismas revisiones salariales que se pacten para los salarios.

Las funciones a que se refiere el párrafo anterior serán convenientemente especificadas en el capítulo retributivo del presente Convenio Colectivo.

#### Plus NOL.

Este plus garantiza a los trabajadores afectados las diferencias salariales producidas en el salario base que el trabajador viniera percibiendo hasta el 31 de diciembre de 2009, por la conversión de las antiguas categorías profesionales a partir del 1-1-2010 a los nuevos niveles económicos concretados en las tablas salariales del Nuevo Ordenamiento Laboral.

Las diferencias económicas que compondrán el plus NOL, en los términos anteriormente descritos, no serán absorbibles ni compensables, salvo que el trabajador obtuviera el Nivel económico superior, momento en el cual se absorberá el plus, hasta ese momento las cantidades correspondientes estarán sujetas a las mismas revisiones del IPC y mejoras que se pacten para los salarios de cada año.

Se detallará en la nómina, en la columna adaptada al efecto, con la siguiente denominación: «Plus NOL».

#### Plus Personal.

Este Plus reflejará aquellas cantidades con las que el empresario mejora la remuneración de forma voluntaria a un trabajador, bien por negociación directa por parte del trabajador, por acuerdo entre partes en el momento de la contratación o durante la relación laboral, o como mejora por la calidad del trabajo que se realiza.

El mencionado plus podrá ser mejorable por decisión del empresario, o por negociación entre trabajador y empresa.

Se detallará en la nómina, en columna adaptada al efecto, con la siguiente denominación: «Plus Personal».

De forma enunciativa y no limitativa dentro del plus personal quedarían englobados los siguientes pluses:

Plus voluntario.

Mejora voluntaria.

Plus de idiomas.

Complemento personal.

Etc.

El 1-1-2010 si un trabajador percibiera más de 1 plus de los que quedarían incluidos como Plus Personal, se sumaran los importes de los pluses que perciba, quedando como plus personal la cantidad resultante.

**Segunda.**—Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo, acuerdan la creación de una comisión técnica de implantación y seguimiento del Nuevo Ordenamiento Laboral (NOL). Dicha comisión, comenzará sus trabajos en el mes de la firma del presente convenio. La composición de la citada comisión se establecerá con los criterios de proporcionalidad en la representación en el sector de agencias de viajes. Dentro de las funciones que se establezcan a esta comisión, inicialmente se contempla:

La determinación del cuestionario a cumplimentar para la evaluación del desempeño (EVD), que de manera objetiva, medible y reconocible en el sector, establezca los mínimos exigibles para la calificación de apto para la progresión y promoción en el sector que entrara en vigor el próximo 1-1-2010.

La formación y en su caso, las acciones formativas que sean de interés para la actividad del sector y exigible como requisito para la progresión y promoción, adecuados para adaptar las competencias del trabajador al puesto de trabajo a desempeñar.

El trasvase de los trabajadores encuadrados en la clasificación profesional del Convenio Colectivo anterior, a los grupos laborales, categorías y niveles correspondientes al Nuevo Ordenamiento Laboral (NOL).

Asimismo en el trasvase de trabajadores, de la anterior clasificación profesional al Nuevo Ordenamiento Laboral, se establece la garantía de que ningún trabajador sufrirá perjuicios de carácter económico por causa del mencionado trasvase. En ese caso, la diferencia económica en cómputo anual que corresponda, se consolidará a través del complemento personal (complemento NOL) por la diferencia.

**Tercera. Empresas en situación de déficit o pérdidas. Régimen de inaplicación del régimen salarial.**—De conformidad con lo establecido en el número 2, apartado c) del artículo 85 de Estatuto de los Trabajadores, en relación con lo previsto en el número 3, párrafos 2.º y 3.º, del artículo 82 también del citado estatuto, se establecen a continuación las condiciones y procedimientos por los que podrá no aplicarse el régimen salarial establecido en el Convenio Colectivo Nacional a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse comprometida como consecuencia de tal aplicación.

1. Con objeto de conseguir la necesaria estabilidad económica, los porcentajes de incremento salarial que para cada año han sido pactados en el Convenio Colectivo, no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los

ejercicios contables correspondientes a los dos años anteriores a aquel al que corresponden los incrementos salariales aludidos.

2. En estos casos la empresa y los representantes de los trabajadores comunicarán a la Comisión Mixta Paritaria el incremento salarial acordado, de ser diferente al señalado en el Convenio Colectivo Nacional.

3. Para poder acogerse al sistema de inaplicación establecido en esta disposición adicional, las empresas deberán comunicar a los representantes de los trabajadores su intención de hacerlo en el plazo de quince días hábiles desde la publicación del Convenio Colectivo en el BOE.

En caso de no existir representación de los trabajadores en la empresa, tal comunicación será efectuada a la Comisión Mixta Paritaria del Convenio Colectivo.

4. Atendiendo al objetivo causal del sistema de inaplicación regulado en la presente disposición adicional, el mismo no podrá operar cuando, con las mismas consecuencias para la situación de la empresa, el importe de los incrementos salariales motivo de inaplicación pueda ser objeto de absorción conforme a lo previsto en el artículo 47 del presente Convenio Colectivo con los requisitos y presupuestos allí regulados.

Sólo después de agotada esta posibilidad se iniciará, en su caso, el trámite para la eventual aplicación de esta cláusula en la parte del incremento salarial no agotado por la absorción.

5. Para valorar esta situación, y en consecuencia aplicar o no la regulación aquí establecida, se tendrán en cuenta, entre otras, circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

6. En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo las circunstancias y dimensión de las empresas.

7. En función de la unidad de contratación en la que se encuentran comprendidas, las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de resultados, y, en su caso, informe de auditores o de censores de cuentas) que justifique un tratamiento salarial diferenciado. Asimismo, habrán de entregar una memoria sobre las medidas de carácter general y específico que tengan previsto tomar para solucionar la situación (plan de futuro), y, asimismo, las previsiones para la adaptación al régimen salarial del Convenio.

8. En este sentido, en las empresas de menos de 10 trabajadores, y en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores y censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de la señalada en los párrafos anteriores para demostrar, fehacientemente, la situación de pérdidas. A estos fines, se considerará documentación acreditativa de las pérdidas las cuentas anuales depositadas por la empresa en el Registro Mercantil de su domicilio.

9. Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

10. En todo caso las empresas que aleguen encontrarse en la situación que pudieran motivar la aplicación del sistema aquí regulado, comunicarán esta circunstancia, en el plazo de treinta días hábiles, a partir de la publicación del Convenio en el BOE, a la Comisión Mixta de Vigilancia e interpretación del Convenio, acompañando copia de la comunicación realizada con tal motivo a la representación de los trabajadores en la empresa para el inicio de la negociación.

11. De producirse acuerdo en las negociaciones entre empresa y representación de los trabajadores, éste deberá ser comunicado a la Comisión Mixta de Vigilancia e interpretación del Convenio. De no alcanzarse acuerdo en los quince días siguientes a la comunicación a los representantes de los trabajadores regulada en el punto 3, las partes remitirán a la Comisión Mixta de Vigilancia del Convenio y en el plazo máximo de dos meses a contar desde la fecha de publicación del Convenio en el BOE, la documentación necesaria para que la Comisión pueda pronunciarse sobre las discrepancias surgidas en el proceso negociador desarrollado en el ámbito de la empresa.

12. La Comisión Mixta, una vez intentada sin éxito su mediación para que el acuerdo se produzca en el ámbito de la empresa, resolverá acerca de las nuevas condiciones salariales aplicables, en su caso, ante la situación planteada. La decisión de la Comisión Mixta Paritaria no prejuzga el derecho de cualquiera de las partes implicadas para acudir a la jurisdicción social mediante la vía de conflicto colectivo.

13. La empresa que, cumplidos todos los presupuestos y trámites del presente precepto se hubiera acogido al sistema de inaplicación previsto y, una vez transcurrido el ejercicio correspondiente al mismo, continuara en situación de déficit o pérdidas, deberá cumplir los referidos trámites y procedimientos para poder aplicar en el nuevo ejercicio la posibilidad de inaplicación que se regula, debiendo, en otro caso, proceder a la aplicación de las condiciones económicas fijadas en el presente Convenio.

Asimismo, el descuelgue salarial tendrá como límite cuantitativo el monto total de las pérdidas que hayan sufrido en los ejercicios de referencia. El descuelgue salarial habrá de aplicarse de forma proporcional según los salarios correspondientes a cada nivel.

14. Las partes firmantes dejan constancia de que en el fondo de las previsiones establecidas en esta disposición adicional subyace la intención de mantener el número de trabajadores en las empresas eventualmente afectadas, procurándose dicho mantenimiento sin perjuicio de las circunstancias específicas que puedan concurrir en cada empresa y de los pactos que éstas últimas puedan alcanzar con la representación de los trabajadores.

**Cuarta. Guías de turismo con relación laboral.**—A los efectos de asimilación de nivel profesional para los guías de turismo, sin perjuicio del reconocimiento del carácter de dicha profesión, en aquellos casos en que las partes se hayan sometido de forma expresa a un vínculo obligacional de carácter laboral, el nivel salarial de este Convenio a aplicar sería el tres, siendo el resto de las condiciones laborales (jornada, horarios, descansos, turnos, etc.) las de común acuerdo pactadas o los usos y costumbres imperantes para dicha profesión.

A partir de 1 de enero de 2010 los guías de turismo se encuadrarán en el nivel 5, del Nuevo Ordenamiento Laboral.

Los guías de turismo o acompañantes de grupos turísticos que mantengan con la empresa una relación laboral, estarán cubiertos por los beneficios expuestos en el artículo 40 de este convenio colectivo en materia de seguro de accidentes.

**Quinta. Igualdad de oportunidades.**—Las partes afectadas por el presente Convenio, y en aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo. Este compromiso conlleva el remover los obstáculos que pueden incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.

Tampoco podrán ser discriminados los empleados por razones de discapacidad, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo.

**Sexta. Valores «Complemento nivel 6» y «diferencia nivel 5», durante la vigencia del Convenio.**—Tras los correspondientes incrementos desde el año 1998, se deja constancia de que el «complemento nivel 6» previsto en el art. 24 del Convenio Colectivo, tendrá, durante los años 2008 y 2009, un valor de 11,92 €.

También, por lo que se refiere al complemento «diferencia nivel 5», previsto en la disposición transitoria 4.<sup>a</sup>, se deja constancia que sus valores, para los años 2008 y 2009 será de 82,92.

**Séptima. Jubilación forzosa a los 65 años.**—En el caso de que las disposiciones legales reestablecieran el derecho de la negociación colectiva de establecer en los convenios colectivos una edad obligatoria de jubilación, las partes firmantes del presente Convenio, acuerdan incorporar, de forma automática, al articulado del mismo y como artículo 30 bis el siguiente texto:

Se establece la jubilación obligatoria del trabajador al cumplir los 65 años de edad siempre que haya cubierto el período de carencia necesario para causar derecho a la pensión de jubilación. En este último caso y en edades superiores a los 65 años, la jubilación será obligatoria al quedar cubierto el período de carencia. El cumplimiento de la edad prevista operará automáticamente y por sí mismo la extinción del contrato de trabajo y la jubilación del trabajador.

La extinción del contrato de trabajo por jubilación no dará lugar a indemnización alguna.

La edad de jubilación obligatoria prevista en el primer párrafo de este artículo podrá rebajarse de común acuerdo a los 64 años, en los términos y condiciones previstos en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, o norma que lo sustituya.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**Primera. Supresión del subnivel 1 del nivel salarial 6.**—Todos aquellos trabajadores que habiendo sido contratados con anterioridad a la firma del actual Convenio Colectivo, por el subnivel 1 del nivel 6, a partir de la fecha de la firma del mismo y una vez acrediten una permanencia mínima de un año, en el sector de agencias de viajes, con esa misma efectividad de acreditación, consolidarán el subnivel salarial 2 del nivel 6, establecido en las tablas salariales para 2009 como nivel



de acceso al sector, siéndoles de aplicación lo establecido en el art. 11 en su apartado B-a), para tal efecto.

Aquellos trabajadores que al 31-12-2009 no hubieran acreditado un año mínimo de antigüedad en el sector de agencias de viajes, consolidarán con esta fecha el subnivel 2 del nivel 6 establecido como nivel de ingreso en el sector, siéndoles, igualmente de aplicación lo establecido en el artículo 11 en su apartado B-a).

**Segunda. Supresión del subnivel 2 del nivel salarial 6.**—Todos aquellos trabajadores que a partir del 1-1-2010 acrediten una permanencia mínima de tres años en el sector de agencias de viajes y un año mínimo en el subnivel 2 consolidarán el nivel 1 de la nueva tabla salarial, establecido como nivel de acceso al sector, con efectividad de dicha acreditación. Siéndoles igualmente de aplicación lo establecido en el art. 11.

Todos los trabajadores que al 31-12-2010 no hubieran consolidado el nivel 1 de la nueva tabla salarial, ligada a la clasificación profesional, lo harán con efectividad 31-12-2010, habiéndoles sido de aplicación, en caso necesario, lo establecido en el artículo 11.

**Tercera. Excepción por falta de antigüedad para la promoción de nivel.**—Como excepción a la consolidación de nivel al 31-12-2010, para aquellos trabajadores, que siéndoles de aplicación las transitorias 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup>, que a la fecha límite para la consolidación del nivel de progresión correspondiente, no tuvieran la antigüedad mínima de un año efectivo de trabajo en el nivel anterior, se estará a lo que resuelva la comisión de implantación y seguimiento del Nuevo Ordenamiento Laboral una vez analizadas las causas concurrentes, (expediente disciplinario, excedencia, IT prolongada, ...); Esta comisión de Implantación y seguimiento estará constituida con anterioridad a la entrada en vigor del NOL.

**Cuarta. Retribuciones, atrasos.**—El pago de las diferencias económicas atrasadas, en su caso, a los trabajadores afectados, derivadas de la aplicación de las nuevas retribuciones pactadas en este Convenio, deberán ser regularizadas en todo caso antes del día 31-10-2009 para los atrasos correspondientes a las retribuciones de 2008.

**Quinta. Antigüedad.**—Los trabajadores que a 31 de diciembre de 1995 venían percibiendo alguna retribución en concepto de antigüedad derivado del complemento previsto en el artículo 26 del Convenio por entonces vigente, mantendrán en lo sucesivo el derecho *ad personam* a su importe, que se mantendrá como condición más beneficiosa, no siendo absorbible ni compensable por otras mejoras retributivas, así como tampoco revisable al alza por futuros incrementos del salario base.

Asimismo, los trienios que se encontraban en curso de adquisición en el tramo temporal correspondiente durante los años 1994 y 1995, se incorporarán, una vez devengados, a la retribución del trabajador, en las mismas condiciones establecidas en el párrafo anterior. Tales trienios se calcularán en la forma prevista en el artículo 26 del Convenio por entonces aplicable y sobre los salarios vigentes para cada uno de los dos años citados. A partir del 1 de enero de 1996 no se devengarán nuevos trienios.

**Sexta. Acuerdos interconfederales.**—Si durante la vigencia del presente Convenio se alcanzasen acuerdos de carácter vinculante a nivel interconfederal, entre Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y las centrales sindicales firmantes del presente Convenio y que se refieran a aspectos no contemplados en el mismo, éstos serán objeto de tratamiento por la Comisión Mixta Paritaria, para su adaptación e incorporación, si procede, al presente Convenio.

**Séptima. Régimen transitorio de promoción de niveles profesionales Convenio Colectivo 1996, 1997 y 1998.**—Para el mejor seguimiento de la reconfiguración de los niveles 5 y 6 efectuada en el Convenio Colectivo publicado en el BOE el día 19 de octubre de 1999 se transcribe a continuación íntegramente el texto de la disposición transitoria 4.<sup>a</sup> contenida en el mismo:

«Todos los trabajadores que a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio estuvieran adscritos al nivel de responsabilidad 5, pasarán a integrarse al nuevo nivel de responsabilidad de igual numeración. No obstante, mantendrán con el carácter de mejora *ad personam*, no absorbible, la diferencia retributiva que acreditaran por los conceptos económicos previstos en el presente Convenio. Se reseñaran como concepto salarial personal en los correspondientes recibos de salarios y bajo la denominación "diferencia nivel 5" y por los siguientes importes, a percibir en las 12 mensualidades ordinarias y las cuatro pagas extraordinarias:

Años	Importe en euros
1996	65,02
1997	58,11

El complemento salarial personal previsto en el párrafo precedente se incrementará a partir del 1 de enero de 1998 en el mismo porcentaje fijado para el incremento del salario base del nivel 5.

De igual forma, todos los trabajadores que el día 1 de enero de 1996 estuvieran adscritos al anterior nivel de responsabilidad 6 pasarán a integrarse al nuevo nivel de responsabilidad 5 percibiendo a partir del citado momento las retribuciones previstas en el presente Convenio para el nuevo nivel.

Todos los trabajadores que el día 1 de enero de 1996 estuvieran adscritos al nivel de responsabilidad 7 pasarán a integrarse, a partir del día 1 de enero de 1997 al nuevo nivel de responsabilidad 6.

El complemento previsto en el párrafo primero de la presente disposición transitoria desaparecerá cuando el trabajador que lo acredite promocióne de nivel cinco a otro superior de los previstos en el presente Convenio.»

**Octava. Consolidación promociones administrativos año 1996 prevista en el Convenio Colectivo de los años 1996, 1997 y 1998.**—Para su mejor seguimiento se transcribe de forma literal a continuación la disposición transitoria 5.<sup>a</sup> recogido en el Convenio Colectivo vigente para los años 1996, 1997 y 1998 publicado en el Boletín Oficial del Estado de 19 de octubre de 1999:

«Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo y adscritos a los niveles 4 y 5 que a lo largo del año 1.996 hayan conseguido alguna promoción a los

niveles 3 ó 4, respectivamente, conforme a las previsiones del extinto artículo 28.º del Convenio Colectivo de los años 1994 y 1995, consolidarán tal promoción de nivel, incluso a efectos económicos, desapareciendo la diferencia retributiva a la que se refería el último párrafo del art. 28 del anterior Convenio ya citado.

En tal caso, tratándose de trabajadores que durante 1996 hayan promocionado del antiguo nivel 6 al antiguo nivel 5, por aplicación del mecanismo previsto en el extinto art. 28, pasaran a integrarse al nuevo nivel 5 a partir del mes en el que se produzca la promoción y les será de aplicación el complemento salarial previsto en el párrafo primero de la disposición transitoria cuarta del presente Convenio.»

**Novena. Conservación del Convenio Colectivo.**—Si por sentencia judicial o resolución administrativa fuera declarado nulo y sin efecto alguno/s de los preceptos o previsiones contenidas en el presente Convenio Colectivo, no por ello perderán su validez, vigencia y fuerza de obligar el resto de su contenido. La comisión negociadora del Convenio habrá de reunirse necesariamente en tal supuesto a fin de subsanar la infracción legal de la que derive la declaración de nulidad.

**Décima. Plan de igualdad.**—Se faculta a la comisión mixta paritaria para que a lo largo de la vigencia del presente convenio colectivo negocie el establecimiento de un plan de igualdad que será de aplicación en el próximo Convenio Colectivo.

**Undécima. Faltas y sanciones.**—Se faculta a la comisión mixta paritaria para que a lo largo de la vigencia del presente convenio colectivo negocie el establecimiento de un nuevo procedimiento de faltas y sanciones que será de aplicación en el próximo Convenio Colectivo.

**Duodécima. Movilidad geográfica y desplazamiento.**—Se faculta a la comisión mixta paritaria para que a lo largo de la vigencia del presente convenio colectivo negocie el establecimiento de un nuevo procedimiento de movilidad geográfica y traslados entre centros de la misma provincia siempre que no implique cambio de residencia, así como un nuevo redactado que clarifique el término desplazamiento que será de aplicación en el próximo convenio colectivo.

**Decimotercera. Solución extrajudicial de conflictos.**—Las partes firmantes acuerdan adherirse al III acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos (ASEC), de 29 de diciembre de 2004, así como a su reglamento de aplicación.

**Decimocuarta. Fin de vigencia de Artículos del presente Convenio Colectivo.**—Con motivo de la entrada en vigor del Nuevo Ordenamiento Laboral el próximo día 1-1-2010, los siguientes artículos del presente convenio colectivo dejarán de estar vigentes:

1. Artículo 6.—Niveles profesionales, excepto el nivel de responsabilidad 6 que se extinguirá progresivamente, desapareciendo definitivamente el 31-12-2011.
2. Artículo 7.—Admisión de nuevo personal.
3. Artículo 10.—Trabajos de categoría superior.
4. Artículo 11.—Ascensos.

## 5. Artículo 36.—Formación profesional.

## DISPOSICIONES FINALES

**Primera.**—Se declara expresamente derogado el Convenio Colectivo precedente correspondiente a los años 2004 a 2006, salvo las remisiones expresas al mismo, contenidas en el presente. De igual forma se declaran expresamente derogados y sin efecto los demás Convenios Colectivos anteriores al presente.

Asimismo, y a tenor de lo establecido en el artículo 34 del Convenio de los años 1985 y 1986, en relación con lo dispuesto en el artículo 11 del acuerdo Interconfederal, del extinto Acuerdo Económico y Social I (AES), BOE núm. 243 del 10 de octubre de 1984, y con sujeción a lo previsto en la Disposición Transitoria Segunda de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, vigente en aquel entonces, se declara que la Ordenanza Laboral para Oficinas y Despachos OM 31 de octubre de 1972, deja de estar vigente a todos los efectos en el ámbito de las relaciones laborales reguladas por el presente Convenio, habiendo sido íntegramente sustituida por los preceptos accionados en el mismo.

De acuerdo con lo que dispone la disposición adicional cuarta del Estatuto de los Trabajadores, el Convenio Colectivo de los años 1994 y 1995, suprimió el régimen retributivo de aumentos por años de servicio (antigüedad), en la forma y con el alcance que se establece en el artículo 26 y disposición transitoria segunda del Convenio.

**Segunda.**—Son partes otorgantes del presente Convenio Colectivo, por parte empresarial, la Federación Española de Asociaciones de Agencias de Viajes (FEAAV) y la Asociación Empresarial de Agencias de Viajes Españolas (AEDAVE); y por parte sindical, la Federación Estatal de Comunicación y Transporte de CC.OO., La Federación Estatal de Transportes, Comunicaciones y Mar de la Unión General de Trabajadores (UGT) y el Sindicato Profesional de Viajes (SPV).